

CAI
LA
-1993
N17

Government
Publication

National Training Survey

National Training Survey

National Training Survey

National Training Survey

National Training Survey

National Training Survey

National Training Survey

National Training Survey



Canadian
Labour Market and
Productivity Centre



1991 National Training Survey



1991 NATIONAL TRAINING SURVEY
CANADIAN LABOUR MARKET AND
PRODUCTIVITY CENTRE

ISBN: 0-921398-02-6

February 1993

Printed and bound in Canada.  

Reproduction of this publication is encouraged. However, no part of this publication may be reproduced without permission in writing from the CLMPC.

Canadian Labour Market and Productivity Centre
6th floor
66 Slater Street
Ottawa, Ontario
Canada
K1P 5H1

Telephone: (613) 234-0505

FAX: (613) 234-2482

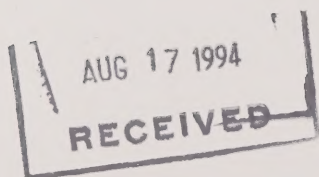


Presented to the
LIBRARY of the
UNIVERSITY OF TORONTO
by
John Stanley

National Training Survey
National Training Survey
National Training Survey
National Training Survey
National Training Survey
National Training Survey
National Training Survey
National Training Survey



Canadian
Labour Market and
Productivity Centre



1991 National Training Survey



Steering Committee

LABOUR

Mr. Gerard Docquier (Committee Co-Chair)
Canadian Labour Congress/
United Steelworkers of America

Ms. Trish Blackstaffe
Canadian Labour Congress/
Communications and Electrical Workers
of Canada

Mme. Lise Côté
Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec

Mr. Kevin Hayes
Canadian Labour Congress

Mr. Phil Legge
Canadian Labour Congress/
International Woodworkers of America

Mr. Austin Thorne
Canadian Federation of Labour

Mr. Fernand Boudreau
Commissioner, Workers
Canada Employment and Immigration
Commission

BUSINESS

Mr. Victor Harris (Committee Co-Chair)
Canadian Manufacturers Association

Mr. Jim Bennett
Canadian Federation of Independent Business

Mr. John Keenan
Business Council on National Issues/
Canadian Chamber of Commerce

Mr. Bill Rowe
Tourism Industry Association of Canada

Mr. Laurent Thibault
Canadian Labour Force Development Board

Mr. Dennis Wickie
Mining Association of Canada

Mr. Peter Woolford
Retail Council of Canada

Mr. Peter Doyle
Commissioner, Employers
Canada Employment and Immigration
Commission

At the time of the establishment of the Steering Committee, members were appointed by the above organizations. Some individual affiliations, as well as the names of some organizations, may no longer be current.

ACKNOWLEDGEMENT

The Steering Committee, the Canadian Labour Market and Productivity Centre and Canadian Facts wish to express our appreciation to the individuals and organizations participating in this project.

Preface

Training in enterprises and workplaces is increasingly regarded as a key factor in improved economic performance. Both business and labour are central stakeholders in this improvement, along with government, and all share a fundamental interest in assessing the amount and nature of the training that occurs in Canada.

In 1990, the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) was asked by Employment and Immigration Canada (EIC) to conduct a survey of private sector training in Canada. This request reflected the role of the CLMPC as a joint business/labour body mandated to bring the two parties together to seek agreement on important labour market issues. The object of the survey was to establish a baseline indicator of the amount of training conducted by private sector organizations in Canada, as well as to explore the nature of the training provided, and the characteristics of those receiving training.

Business and labour can contribute their special understanding to an assessment of workplace training. The CLMPC established a joint business/labour Steering Committee to provide overall guidance to the research, and to agree on the definitions, concepts and methodologies used in the survey. This report is the product of that joint process. It reflects the consensus and agreements reached at the start of the project, as well as those achieved at various stages during the research.

The survey results provide a point of reference against which individual organizations in Canada can assess their training efforts. The results also provide a context for the development of public policies and practices in the training field. In this regard, they will be of direct relevance not only to governments, but also to joint bodies, such as the Canadian Labour Force Development Board, which promote training and provide the advice of labour market stakeholders to governments regarding human resource development policies.

The Steering Committee expects that this report will inform and enhance Canadians' understanding of the nature and extent of the private sector training effort in Canada. We anticipate that this understanding will result in training policies and practices which will contribute both to improved productivity within Canadian enterprises and workplaces, and to employment and income security and equity for Canadian workers.

TABLE OF CONTENTS

Contents

Executive summary

SURVEY OBJECTIVES AND METHODOLOGY	7
MAJOR FINDINGS	8
IMPLICATIONS	10

Chapter 1 - Introduction

BACKGROUND	13
GUIDING PRINCIPLES	14

Chapter 2 - Approach

SURVEY SAMPLE	15
SURVEY METHODOLOGY	15
TRAINING DEFINITIONS	16
SURVEY DEVELOPMENT	17
GUIDELINES FOR INTERPRETATION	18

Chapter 3 - How much training is being done by the private sector in Canada?

INTRODUCTION	23
PROPORTION OF ORGANIZATIONS PROVIDING TRAINING	24
Indicators of Structured Training	25
Indicators of Unstructured Training	26
Proportion of Organizations Providing Training - By Size of Organization	26
Proportion of Organizations Providing Training - By Industrial Sector	28
Proportion of Organizations Providing Training - By Region	29
PROPORTION OF EMPLOYEES RECEIVING STRUCTURED TRAINING	30
Proportion of Employees Receiving Structured Training - By Size of Organization	31
Proportion of Employees Receiving Structured Training - By Industrial Sector	31
Proportion of Employees Receiving Structured Training - By Region	32
Proportion of Employees Receiving Structured Training - By Occupation and Gender	33
HOURS SPENT IN STRUCTURED TRAINING ACTIVITIES	33
COSTS ASSOCIATED WITH STRUCTURED TRAINING	34

TABLE OF CONTENTS

Chapter 4 - What types of training are provided?

INTRODUCTION	37
PROPORTION OF ORGANIZATIONS PROVIDING SPECIFIC TYPES OF TRAINING	37
Provision of Specific Types of Training - By Size of Organization	38
Provision of Specific Types of Training - By Sector	40
DISTRIBUTION OF TRAINING EVENTS - BY SPECIFIC TYPES OF TRAINING	42
Proportion of Employees Receiving Each Type of Training	43
Average Hours of Training - By Type of Training	44

Chapter 5 - How is training organized?

INTRODUCTION	47
METHODS OF PROVIDING TRAINING	47
INCIDENCE OF TRAINING BUDGETS/TRAINING PLANS	49
ROLE OF LABOUR IN PROVIDING/SUPPORTING TRAINING	50

Chapter 6 - How is training funded?

51

Chapter 7 - Are organizations able to meet their training needs?

INTRODUCTION	53
REASONS FOR BEING UNABLE TO MEET TRAINING NEEDS	55
TYPES OF ADDITIONAL TRAINING WANTED	56

Chapter 8 - Summary and implications for future research

OVERVIEW	57
MAJOR FINDINGS	58
IMPLICATIONS FOR FURTHER RESEARCH	60

Appendix A - TECHNICAL APPENDIX

63

Appendix B - QUESTIONNAIRE

75

Appendix C - TELEPHONE SURVEY

91

LIST OF EXHIBITS

1. PERCENT OF ALL ORGANIZATIONS PROVIDING TRAINING	24
2. INDICATORS OF STRUCTURED TRAINING	25
3. INDICATORS OF UNSTRUCTURED TRAINING	26
4. PERCENT OF ORGANIZATIONS PROVIDING TRAINING - BY SIZE OF ORGANIZATION	27
5. PERCENT OF ORGANIZATIONS PROVIDING TRAINING - BY SECTOR	28
6. PERCENT OF ORGANIZATIONS PROVIDING TRAINING - BY REGION	29
7. PERCENT OF EMPLOYEES RECEIVING TRAINING - BY SIZE OF ORGANIZATION	31
8. PERCENT OF EMPLOYEES RECEIVING TRAINING - BY SECTOR	32
9. PERCENT OF EMPLOYEES RECEIVING TRAINING - BY OCCUPATION	33
10. AVERAGE HOURS OF TRAINING	34
11. COMPOSITION OF STRUCTURED TRAINING COST INCURRED BY ORGANIZATIONS - BY TYPE OF COST	35
12. PERCENT OF ORGANIZATIONS PROVIDING SPECIFIC TYPES OF TRAINING	38
13. INCIDENCE OF SPECIFIC TYPES OF TRAINING - BY SIZE OF ORGANIZATION	39
14. INCIDENCE OF SPECIFIC TYPES OF TRAINING - BY SECTOR	40-41
15. PERCENT OF TRAINING EVENTS - BY TYPE OF TRAINING	42
16. PERCENT OF EMPLOYEES TRAINED - BY TYPE OF TRAINING	43
17. AVERAGE HOURS OF TRAINING - BY TYPE OF TRAINING	44
18. PERCENT OF TOTAL HOURS OF TRAINING - BY TYPE OF TRAINING	45
19. METHODS OF PROVIDING TRAINING	48
20. PERCENT OF ORGANIZATIONS WITH TRAINING BUDGETS AND TRAINING PLANS	49
21. LABOUR INVOLVEMENT	50
22. PERCENT OF ORGANIZATIONS REPORTING ON EXTERNAL FUNDING	52
23. PERCENT OF ORGANIZATIONS ABLE TO DO ALL THE TRAINING THEY WANTED	54
24. REASONS MENTIONED BY ORGANIZATIONS UNABLE TO PROVIDE ALL TRAINING WANTED	55
25. TYPES OF ADDITIONAL TRAINING WANTED BY ORGANIZATIONS WITH UNMET NEED FOR TRAINING	56

Executive summary

SURVEY OBJECTIVES AND METHODOLOGY

Enterprises and workplaces increasingly recognize training as critical to improving Canada's economic performance. Training plays a vital role in increasing productivity and enhancing employment and income security. Information on the nature and extent of private sector training in Canada forms a basis for informed training decisions both within enterprises and by governments.

This report presents the main findings of the 1991 National Training Survey (NTS). The survey was designed to provide up-to-date information on the nature and extent of training in the private sector in Canada, as well as related opportunities and barriers. The survey was conducted under the direction of a business/labour Steering Committee established by the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) and was funded by Employment and Immigration Canada (EIC). The survey was designed and implemented by Canadian Facts, an independent survey research organization.

The survey was intended to establish a baseline assessment of training activities in Canada. It sought to establish comprehensive definitions of training and to ensure that the data gathering included the widest possible participation by all types and sizes of private sector organizations in Canada.

A unique feature of this survey is the extensive participation of senior representatives from business associations and labour unions in the development of the research. A major achievement of the survey has been to establish a process by which business and labour identified common definitions, information requirements and procedures, and worked together to improve their understanding of the training environment in Canada.

The Committee recognized the importance of establishing a comprehensive definition of structured training. In this study, structured training includes all training activities which have a structured format, that is, a predefined objective (for example, developing or upgrading a specific skill) and specified content; and for which progress is monitored, supervised and/or evaluated.

Four companion reports discussing specific dimensions of the data are available upon request from the CLMPC:

- Relationship of the 1991 NTS With Other Training Surveys
- Commentary on the 1991 NTS Results By Size of Organization
- Commentary on the 1991 NTS Results By Region
- Commentary on the 1991 NTS Results By Sector

The NTS was conducted in two phases. The target sample was designed to include all private sector organizations in Canada with 100 or more employees and a random sample of smaller firms. Over 17,000 organizations (83% of the total sample) responded to a telephone survey. Estimates of the proportions of private sector organizations providing structured and/or unstructured training to their employees are based on the results of this initial survey.

In the second phase of the study, a self-administered questionnaire was mailed to over 14,000 organizations which had indicated that they provided structured training in their most recent fiscal year. Detailed information on training activities was obtained from nearly 8,000 of these firms.

The technical appendix to this report includes a description of the sample, the telephone and mail questionnaires and the weighting procedures used to produce the estimates from the survey.

The results from the 1991 NTS should not be directly compared with those of other training surveys, either in Canada or in other countries. The 1991 NTS differs significantly from previous surveys of training in Canada and elsewhere in its coverage, methodology, and definitions and indicators of structured training.

MAJOR FINDINGS

Some of the significant findings of the 1991 National Training Survey follow.

Organizations

- Seventy percent of private sector organizations represented in the sample provided structured training to some of their employees during their most recent fiscal year. Seventy-six percent of organizations provided some unstructured training, and 18 percent provided neither structured nor unstructured training.
- The proportion of firms providing structured training ranged from 67 percent of those organizations with 2 to 19 employees to 98 percent of organizations employing 500 or more.
- The participation rates by sector are strongly influenced by the firm-size composition of the sectors. Organizations in the manufacturing sector were most likely to provide structured training, with 88 percent of organizations participating. Construction firms had the lowest participation rate in structured training, with 61 percent of organizations.

Employees

- Overall, 36 percent of private sector employees received structured training, ranging from 32 percent of employees in the smallest organizations to 39 percent of employees in the largest firms.
- The proportion of employees receiving structured training varied by sector, from 23 percent in transportation to 54 percent in the retail sector.
- Sales employees were the most likely to receive some structured training, with 44 percent of employees trained during the year reported, compared to 31 percent of clerical employees and 27 percent of executives.

Hours

- Private sector organizations provided an estimated 133.6 million hours of structured training to their employees in their most recent fiscal year. When the number of training hours is considered in relationship to the total number of employees (9.3 million), the average per employee is 14 hours, or about two days per year.
- The average trainee received 39 hours of structured training in the reported year.

Costs

- Of the approximately 8,000 organizations that responded to the mail questionnaire, about 4,000 were able to provide some useable information on their training costs. Only 13 percent of organizations providing training indicated that they were reporting actual costs.
- Because of variability in reporting, no attempt was made to impute expenditures to those companies which provided structured training but were unable to identify any of the related costs. The survey therefore does not provide a basis for calculating a reliable estimate of training expenditures by all organizations providing training.
- Estimated training costs were calculated only for those organizations that provided either actual or estimated training cost data. For the resulting estimate of \$3.6 billion the margin of error is in excess of 50 percent. Given this variance, the cost data will not support further extrapolation and the reader is cautioned not to attempt to derive any other cost estimates.
- Among organizations providing any details on training expenditures the largest cost components were trainee wages and salaries and fees of trainers.

Types of Training

- Orientation training was provided by the largest proportion of firms, 61 percent, followed by computer training at 57 percent, health and safety training at 44 percent, and managerial training provided by 40 percent of organizations.

- A training event occurs when an employee participates in a training activity of a particular type. Health and safety training accounted for one of every four training events, followed by orientation at 18 percent and computer training at 10 percent as the most frequently provided of the ten types of structured training.
- Orientation training constituted the largest proportion of training hours among the ten types of training, with 20 percent of the 133.6 million hours of training provided by private sector organizations in 1991. Computer training accounted for 12 percent of all hours, followed by health and safety training and managerial training, with 11 percent each.

Organization, Funding and Demand

- One in five organizations that provided training had specific budgets for training expenditures, and one in six organizations had a formal training plan. Both measures increase substantially with organization size.
- Nineteen percent of organizations that operated with a collective bargaining agreement reported providing training under the terms of the agreement. An additional 14 percent of such organizations provided training under labour/management consultation outside the agreement.
- Three-quarters of organizations that provided structured training indicated they received no external funding for training. Nine percent of the organizations providing structured training did so with funding support from government, four percent received money from an industry organization, and four percent shared costs through a union or employee supported training fund.
- Larger organizations (those with over 100 employees) were much more likely than smaller firms to report that they were unable to do all the structured training they wanted. One in three of the largest firms indicated satisfaction with their training efforts, compared to three-quarters of the smallest firms. The most frequently cited obstacles to additional training included shortages of funds, and employee time.

IMPLICATIONS

The 1991 NTS provides new baseline data on the level of training effort in Canadian private sector organizations, as well as on the nature of training activities. With survey instruments and procedures developed in a process directed by business and labour, the 1991 NTS provides a basis — a common understanding — on which business and labour can build efforts to increase, improve and enhance the Canadian training effort.

The 1991 NTS also reflects the capacities and limitations of organizations to provide the data requested. In the absence of complete and

comprehensive records, respondents currently provide information on training from a variety of sources ranging from recall and informed opinions to detailed computerized employee training records and sophisticated accounting systems for training expenditure.

Specific areas for further research include an improved understanding of:

- the methods by which organizations account for and track training expenditures;
- human resource management practices, including the identification of training needs, the bases for determining expenditure, and the ways in which training decisions are related to business planning;
- the distribution of training opportunities by gender, age, and occupation, possibly through surveys of individuals and case studies;
- union-sponsored training activities; and
- the differences between small and large firms in their needs for training in a given reference year, in the characteristics of training provided and in the basis for reporting training activities, including the distinction between structured and unstructured training.

Introduction

BACKGROUND

Economies worldwide have entered an era in which human resource development, including training, is a key factor in a more promising future, for individuals as well as the national economy. Investment in people has become as important to the economy as the other types of investment that are carefully measured and closely watched: investments in capital, in new technologies, in research and development, and in physical infrastructure. The ability to measure investments in people is, however, far less developed than measures of physical and capital investment. As human resource development has become a critical factor in the viability of organizations, measures of human resource investment are becoming vital signs of the current and future health of organizations, industries, and the economy as a whole.

The National Training Survey for 1991 is intended to produce baseline measures of the training and human resource development policies of private organizations operating in the Canadian economy. The results will assist business, labour and government in the development of effective labour market policies and human resource practices.

This survey of private sector training in Canada, and the process that produced it, have their origins in a series of national consultations on labour market reform undertaken by the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) in 1989. The published outcome of these consultations, *The Report of the CLMPC Task Forces on the Labour Force Development Strategy*, contains more than one hundred recommendations developed by seven task forces dealing with various segments of the labour market. A central theme of this report was the critical, though underdeveloped, role of business and labour in the design and administration of effective labour market policy.

Responding to the need for an increased role for labour and business in resolving labour market issues, Employment and Immigration Canada contracted the CLMPC to conduct a national survey of private sector training under the direction of a joint business/labour Steering Committee. The National Training Survey (NTS) Steering Committee was established by the CLMPC in 1990 to provide overall direction for

the survey, to develop definitions of training, to identify the nature and intensity of training activity in the private sector, and to investigate the training barriers and opportunities perceived by organizations.

The NTS has been funded by Employment and Immigration Canada. The Steering Committee has had the primary responsibility for building consensus on key concepts, defining the survey objectives and selecting the survey approach. Canadian Facts, an independent survey research organization, developed the survey methodology, conducted the preliminary studies and the main survey, analyzed the results, and provided drafts of final report documents.

GUIDING PRINCIPLES

Training surveys are generally acknowledged to be difficult to develop and administer. Previous surveys in Canada and abroad have used very different definitions of training, have targeted organizations of varying sizes, and have employed a wide variety of survey and reporting methods. After evaluating the methods used in other training surveys, the Steering Committee developed a set of principles to guide its approach to a new Canadian training survey.

The Committee decided it would:

- establish new and independent baselines for regular and ongoing measurement of private sector training activity in Canada. From the outset, the 1991 National Training Survey was not to be bound to methods or definitions of training used in previous surveys;
- develop a process and survey instruments sensitive to the needs and state of record keeping of private sector organizations, and provide an opportunity for organizations to assess their own training efforts;
- encourage the widest possible participation by all types and sizes of private sector organizations operating in Canada;
- use comprehensive definitions of training to develop a broad view of the various ways and means used by organizations to train employees; and
- seek several measures of training effort to provide a more complete view of the private sector training effort.

These principles are clearly reflected in the approach the Committee selected to provide a comprehensive picture of the private sector training effort in Canada for 1991.

Approach

SURVEY SAMPLE

The sample for this survey was drawn from a Canadian company database developed by Dun and Bradstreet (D&B), the most comprehensive database of employers that is available to a private sector organization. The sample frame included single location organizations in the database, as well as the headquarters of multi-location organizations. The frame excludes organizations with fewer than two employees, as well as organizations in the health, education and public administration sectors.

The sample was designed to provide reliable national estimates based on nine industry sectors and five size categories as determined by number of employees. All organizations with 100 or more employees were surveyed. For organizations with fewer than 100 employees a stratified random sample was selected.

SURVEY METHODOLOGY

The data were collected through a telephone survey, a mailed questionnaire, and a telephone follow-up. Part of the initial telephone survey was used to verify information on the organization found in the D&B database. The telephone survey was also used to gather basic data on the training effort of the responding organization, distinguishing between structured (sometimes referred to as 'formal') training and unstructured (informal) training. Those organizations that indicated any support for structured training were sent a questionnaire designed to gather more detailed information on the character and extent of the structured training supported by the organization. Follow-up telephone calls were made to verify receipt of the mailed questionnaire and to prompt responses from those organizations which had not returned a questionnaire. Smaller organizations were given the option of a telephone response to the mailed questionnaire. A total of 7,653 organizations provided completed questionnaires, for a response rate of 52 percent.

TRAINING DEFINITIONS

Definitions of training can have a strong influence on what activities respondents include when reporting on their organization's training effort. Conceivably every piece of information or skill acquired by an employee that enhances the ability to do a job could be considered training, though experience is typically distinguished from training. Further, most surveys have distinguished between informal and formal training, that is, training that meets specified criteria such as coverage under a formal training plan or that is provided in a classroom or specially equipped training area.

The approach of this survey was to define training as "all activities intended to develop employee capabilities and employee skills." This broad definition was divided into two categories, structured and unstructured, based on the nature of the training activities supported by the organization. Specifically, five questions were asked in the telephone survey, each of which was taken to indicate support for structured training:

In your most recent fiscal year, did your organization...

- Spend any money directly related to training your employees?
- Have any employees whose job descriptions included providing training to other employees?
- Lease or purchase any equipment for which you or the supplier provided training to your employees?
- Reimburse or provide time off for employees to attend courses, workshops or seminars?
- Did any of your employees participate in an apprenticeship, internship or co-op education program?

A response of yes to any of these questions qualified the responding organization as a provider of structured training, and the respondent was asked to complete an additional, mailed questionnaire to gather more information on the character of the training offered.

The telephone survey also asked whether the organization had provided unstructured training in three specific areas:

Other than structured, formal programs, was any unstructured/informal/on-the-job training provided for any of the following types of activities:

- Orientation of new employees?
- Health and safety?
- Computers or other office equipment, such as fax machines, phones, copiers?
- Other types of training?

A positive response to any of these questions qualified the responding organization as a provider of unstructured training. No additional questions were asked about unstructured training. Those organizations that indicated they provided only unstructured training were not asked to complete the mailed questionnaire.

The questionnaire mailed to providers of structured training included a detailed definition for reference in the reporting of the organization's structured training effort:

For the purposes of this study, training includes *all activities intended to develop employee capabilities and employee skills*.

Structured (formal) training includes all training activities which have a structured format, that is:

- A predefined objective—for example, developing or upgrading a specific skill.
- Specified content.
- Progress is monitored, supervised and/or evaluated.

Structured (formal) training may be provided by:

- Internal staff.
- External trainers.
- Suppliers from whom your organization leases or purchases equipment.
- Training schools, colleges or universities.
- Unions.

Structured (formal) training may be provided in the form of:

- On-the-job training, which is designed to increase competence or provide specific job-related skills.
- Workshops, lectures, tutorials, training seminars, audio-visual presentations, demonstration sessions, monitored self-paced training packages, etc.
- Courses/classes for which the employee is reimbursed or given time off to attend.
- Apprenticeship training, which generally combines on and off-the-job training, and leads to certification under provincial, Red Seal or employer standards.

SURVEY DEVELOPMENT

This report is the product of almost two years of effort by the National Training Survey Steering Committee; Canadian Facts; a committee of technical advisors from Employment and Immigration Canada, Statistics Canada, and representatives of provincial departments responsible for training; and the staff of the Canadian Labour Market and Productivity Centre. The research effort included four major components:

- a feasibility study involving 200 site visits in all regions of the country and five focus groups to test definitions of training and to assess the ability of organizations to respond to questions on training;
- a pilot survey involving 200 organizations in Ontario and Quebec to test survey instruments and alternative methodologies;
- development of an appropriate sample based on Dun and Bradstreet organization listings which were stratified into nine industry sectors and five organization sizes;
- implementation of the 1991 National Training Survey.

Each of these components is described in greater detail in a technical report on the 1991 National Training Survey. This report is available on request.

GUIDELINES FOR INTERPRETATION

The ideal basis for conducting a training survey would be organizational records that detail for each employee the nature, length, cost, and content of all training received as well as a full description of the demographic characteristics of the employee. The reality is that most employers do not maintain detailed records concerning their training activities. Employers maintain records based on their own perceived information needs. Recognizing the strengths and limitations of the data which can be obtained from employers is an integral part of understanding and interpreting the survey results.

The 1991 National Training Survey achieved response rates of 83 percent to the telephone survey and 52 percent to the mailed questionnaire. Many responding organizations made considerable efforts to provide detailed information on their training activities and the questionnaire was generally well received.

Given the quality of the response to the survey, the 1991 NTS is able to provide:

- the most reliable estimates to date of the incidence of structured and unstructured training activities in Canadian private sector organizations;
- national estimates of the levels of training effort by private sector organizations as measured by the number of training hours and number of employees receiving specific types of training;
- national estimates of the distribution of training effort over 10 specific types of training;
- national estimates of training by occupation;
- national estimates of some aspects of the organization of training including the involvement of labour, and sources of funding;

- information on the degree to which the demand for training is being met or not met and the types of training requested by private organizations.

There are several subject areas where an understanding of the limitations of the data will assist in interpreting the results and enhance the value of the survey findings. These areas include the data on costs, differences between small and larger organizations, and comparisons with results from other training surveys.

Costs and Hours as Summary Measures of Training Effort

The 1991 NTS confirms the results of previous research on the availability or lack of availability of information on the training activities of organizations. Most organizations are able to provide detailed and specific information on structured training, including the number of employees receiving training, the duration of training events, and the organization of training. More than 80 percent of the organizations that completed the mailed survey responded to questions in these areas. In contrast, only about 50 percent of respondents to the mail questionnaire provided any information on their training costs, and the majority of these recorded their responses as estimates. Respondents also had difficulty reporting on the occupations and the gender of trainees.

This survey made a concerted effort to gather data on the number of employee hours that organizations devote to training in addition to data on training costs more commonly sought in training surveys. The hours data are more readily available to respondents, are more statistically reliable, and are the basis for more robust estimates than the reported data on costs. Prior surveys have encountered serious difficulties in estimating costs, though these difficulties have not always been made explicit.

This study encountered similar problems. The difficulty is not a lack of willingness on the part of organizations to provide training costs but rather a lack of available data. Few organizations record training costs directly, and in the larger, more complex organizations, costs may be included in managerial budgets but not broken out in ways that identify them as training costs.

Unfortunately, attempts are often made to compare training efforts of industrial countries without recognizing the effects of the differences in survey methods and the general unreliability of cost data in all training surveys. The approach taken in this study is to report on the cost data for those organizations reporting any costs. Given the high level of non-response and respondent qualifications of the data provided, no attempt has been made to impute expenditures to the substantial proportion of companies who provided training but stated that they are unable to identify some or all of the costs of the structured training they provided.

General comparisons of average hours of training per employee provide a better basis for comparisons with results from other surveys of training. Estimates of the number of training hours provided are based on far higher response rates than costs, and are a measure of a major component of the cost of training.

Small versus Large Organizations

Previous training surveys, as well as the exploratory work conducted for this survey, indicate that small organizations differ in the sources used to report training activity and in the organization of training activities. A respondent for a small organization may be less likely to draw on a computerized data base in preparing responses to the survey, but may know the employees very well and be able to recall the training received in the recent past. A respondent from a large organization is more likely to rely primarily on the information systems of the organization, and may report only training activities of a more formal nature that are recorded in these data bases.

Small firms may also be more likely than large firms to rely on unstructured rather than structured training. This will clearly influence measures of the incidence of structured training among small firms.

Further, small organizations may deliver and time their training programs in fundamentally different ways than large organizations. Training related to new technologies illustrates this point. Introduction of new technology is not continuous. For example, a small organization may not train for new technologies every year. In a larger organization with several departments or operating units, the budget for new technology may be more constant, perhaps with each unit adopting a new technology every three to five years, meaning that in virtually every year at least one department has new technology with associated training.

For these reasons, caution must be used in comparing the relative training efforts of organizations in different size categories. The effects of organization size on training results are presented in more detail in a companion report, "Commentary on the 1991 NTS Results By Size of Organization".

New Methods of Defining Training and Comparisons with Other Surveys

Finally, the reader is cautioned against making direct comparisons between the measures of training found in this survey and estimates derived from previous surveys of training in Canada or elsewhere. This survey used a different definition of training than earlier surveys, and its method of seeking responses to questions on training was also unique. As a result, estimates from the 1991 NTS should not be directly compared with other training surveys, either in Canada or in other countries. Instead, this survey will function as a baseline against which *future* surveys of training, applying similar definitions and methods, can be compared.¹

¹See the companion report, "Relationship of the 1991 NTS With Other Training Surveys".

The 1991 NTS differs from previous surveys of training in Canada in that:

- five major indicators of structured training are used to identify organizations which provide structured training;
- the definition of structured training is more comprehensive;
- the survey had an initial telephone interview with questions on structured and unstructured training, which were answered by over 80% of all qualifying organizations;
- response rates were equally high across the five organization size categories. Previous estimates of incidence of training have been based on lower response rates among smaller organizations;
- positive responses to the questions on training activities may be assumed to include Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) training which is required by law and which was not in effect during the time periods covered by previous survey. This would affect incidence, hours and cost estimates;
- organizations with one employee were not covered by this survey.

The results of this survey provide new information on indicators of the private sector training effort of Canadian organizations. The methodology and definitions developed for the 1991 NTS provide a basis for future training surveys.

Four companion reports discussing specific dimensions of the data are available upon request from the CLMPC:

- Relationship of the 1991 NTS With Other Training Surveys
- Commentary on the 1991 NTS Results By Size of Organization
- Commentary on the 1991 NTS Results By Region
- Commentary on the 1991 NTS Results By Sector

How much training is being done by the private sector in Canada?

INTRODUCTION

The Steering Committee decided to seek several measures of training effort and to develop a composite picture rather than to focus on a single measure. Four measures are used to estimate the extent of training by the private sector in the 1991 NTS:

- the proportion of organizations reporting structured and unstructured training.
- the proportion of employees receiving structured training.
- the average number of hours of structured training provided.
- the estimated expenditure on structured training by organizations reporting on the costs of training.

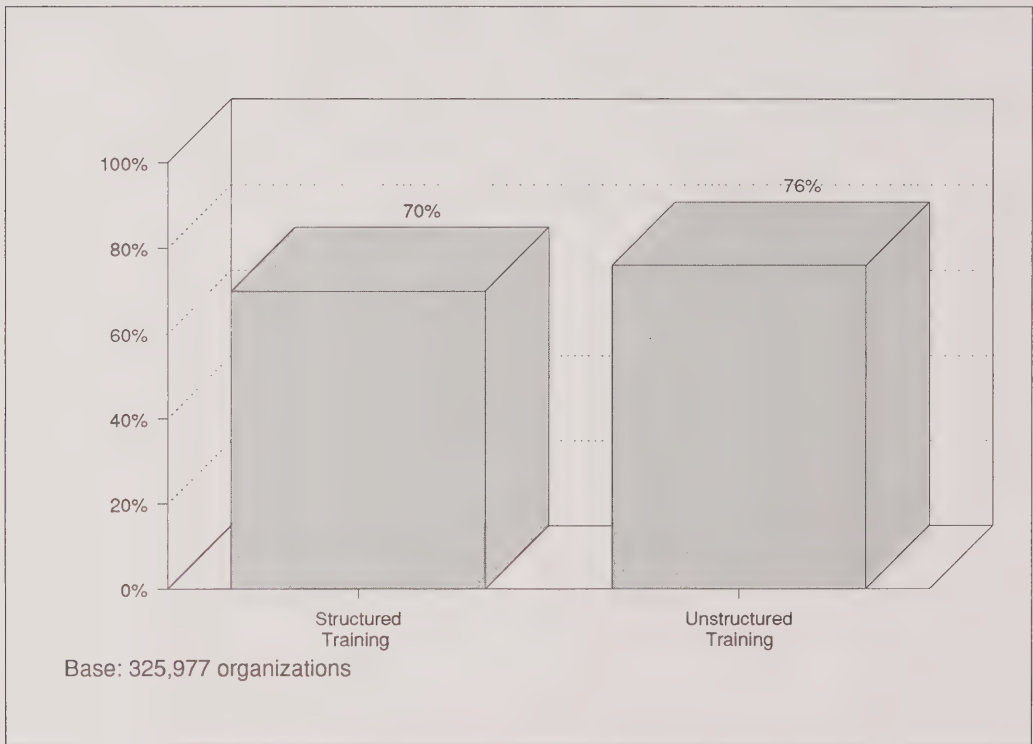
Each of these measures adds to a comprehensive view of Canada's private sector training effort, but none can stand alone as the key indicator. Organizations had the greatest difficulty in responding to the request for expenditure data, with the consequence that the cost estimates are based on low response rates and are of limited utility.

Data on the proportion of organizations providing training, the proportion of employees receiving training and the average hours of training, on the other hand, are based on relatively high response rates. Given the sample coverage and data quality, these measures permit their use as baseline indicators of training effort in Canada.

PROPORTION OF ORGANIZATIONS PROVIDING TRAINING

Data gathered through the telephone survey were used to generate estimates of the proportion of organizations providing some structured or unstructured training in the most recent fiscal year. As indicated in Exhibit 1, 70 percent of all private sector organizations provided some structured training during the reported fiscal year, while 76 percent of organizations provided some unstructured training. Nearly one in five organizations, 18 percent, indicated that neither structured nor unstructured training was provided in the reported year.

EXHIBIT 1
Percent of All
Organizations
Providing
Training



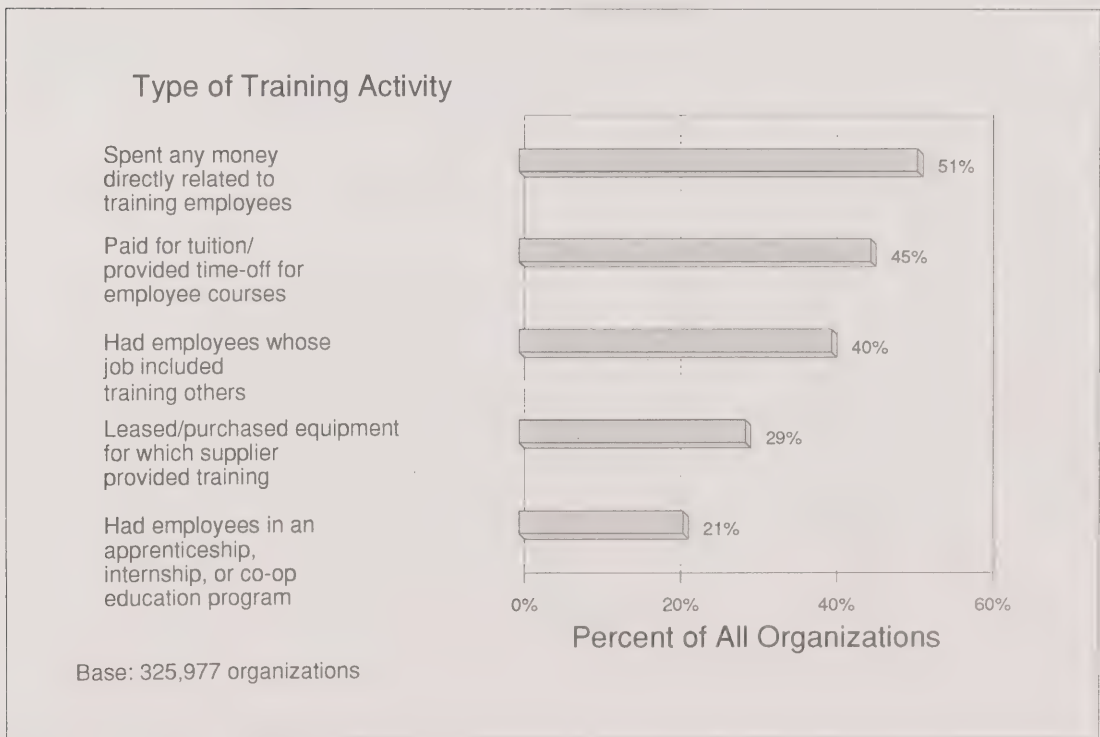
NOTE: See the Technical Appendix to this report for details of the bases shown in exhibits.

Indicators of Structured Training

Structured training was defined in this survey as the involvement of the organization in one or more of the five activities shown in Exhibit 2. Every organization that reported some participation in one or more of the five activities identified as indicators of structured training was classified as a provider of structured training.

As shown in the exhibit, half of the organizations reported some expenditure related to training their employees. Close to half (45%) of the organizations reported support for staff development by reimbursing tuition costs or providing time off for employees to attend courses, workshops or seminars. Forty percent have employees whose job descriptions include providing training to other employees. Another source of employee training is that provided by the supplier of machinery or equipment with training costs included in the purchase or lease contract. Just under one third of organizations indicated this type of training activity for the reference period. Finally, about one in five organizations reported employee participation in an apprenticeship, internship or co-op education program. More than half (54%) of all organizations supported more than one of the structured training activities, and 6 percent of organizations indicated they provided all five.

EXHIBIT 2
Indicators of
Structured
Training

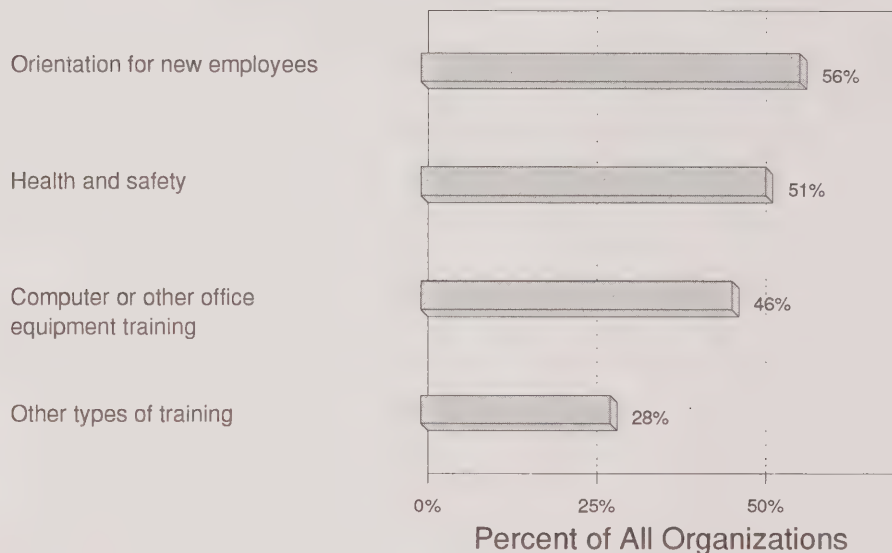


Indicators of Unstructured Training

The telephone survey also explored the extent to which employers provided unstructured, informal, on-the-job training, that is, training other than structured, formal programs. The feasibility study and the pilot had indicated that the three specific types of training identified in Exhibit 3 were commonly provided entirely or in part through unstructured training. Respondents also were asked whether they provided other forms of unstructured training. One-quarter of organizations did not provide any unstructured training. Three-quarters provided unstructured training of some type, with orientation of new employees being the most frequently provided. Over half of the organizations reported they provided more than one type of unstructured training.

EXHIBIT 3
Indicators of
Unstructured
Training

Type of Training Activity



Base: 325,977 organizations

Proportion of Organizations Providing Training – By Size of Organization

The survey classified organizations into five size groups based on the number of employees in the organization. Eighty-seven percent of organizations are in the smallest category (two to nineteen employees); organizations with one hundred or more employees account for approximately three percent of the total.

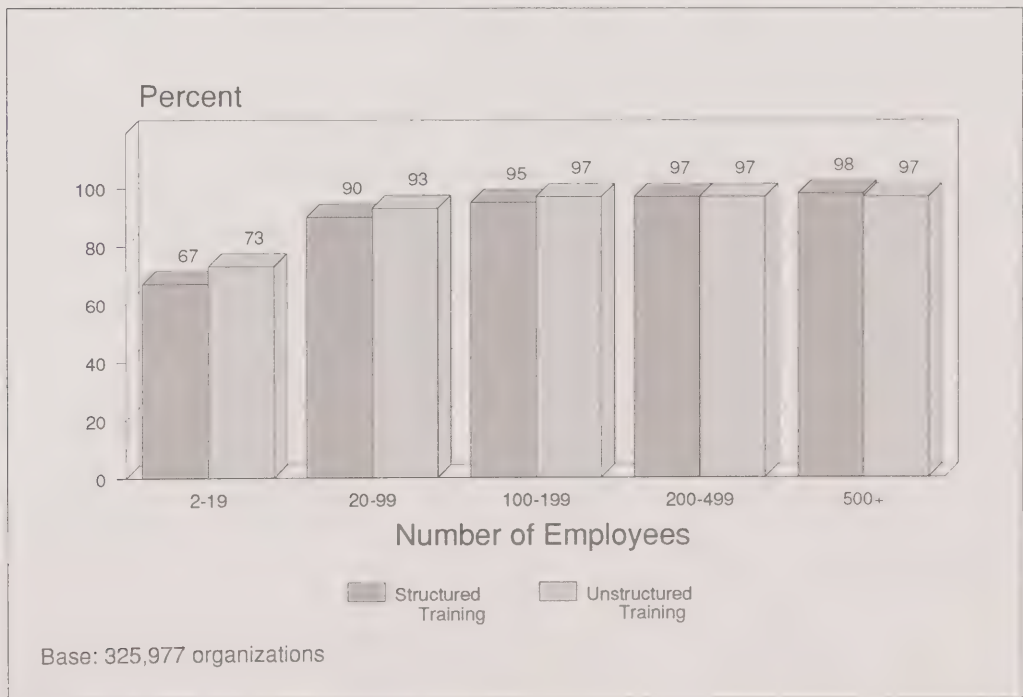
Size (no. of employees)	Percentage of Organizations
2-19	87
20-99	10
100-199	1
200-499	1
500+	1
Total	100

Because most organizations in Canada are small, reporting participation in training activities as a proportion of all organizations largely reflects the situation found in smaller organizations. For example, almost all (97%) of the organizations that did not provide any structured or unstructured training in the reported fiscal year were organizations with between two and nineteen employees. Since the majority of employees work in organizations with more than one hundred employees, a careful examination of the impact of organization size on training practices is essential for a balanced picture of the private sector training effort.

Exhibit 4 shows the percentage of organizations offering training in both structured and unstructured forms for each of the five size categories. Two out of three of the smallest organizations indicated they provided structured training, while ninety percent or more of organizations in the larger size categories provided some structured training. Organizations in the smallest size category were slightly more likely to provide unstructured training than structured. In all other size categories the proportion providing some unstructured training was about equal to the proportion providing some structured training.

These estimates do not necessarily indicate that employees working in small organizations are less likely to receive training than those working in larger organizations. Larger organizations have more employees and are more likely than small organizations to provide some training

EXHIBIT 4
Percent of
Organizations
Providing
Training – By
Size of
Organization



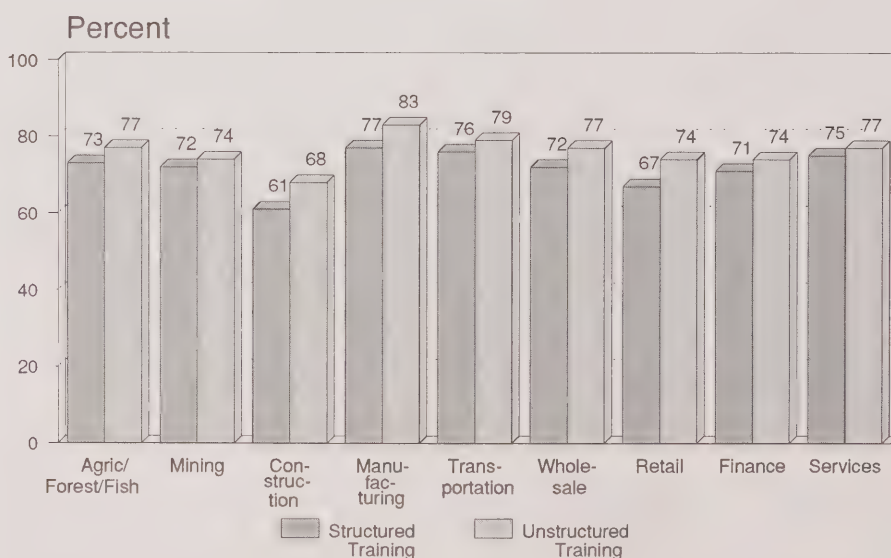
during a given year. The survey provides information on the proportion of organizations providing training in a one-year reference period. It does not provide data on the training activities of organizations over a longer period of time, e.g. a five year period. The reported differences in the proportion of organizations providing training among the five organization size categories is one measure. Differences in the levels of the training effort among organizations of different sizes must be assessed on the basis of other measures including the proportion of employees receiving training and the number of hours of training provided.

Proportion of Organizations Providing Training – By Industrial Sector

The overall proportion of organizations providing training is heavily influenced by the retail and services sectors, which together include more than half of the private sector organizations in the economy.

Exhibit 5 shows the estimated proportions of organizations providing training for each of the nine sectors included in the survey. The proportion of organizations offering structured training in the most recent fiscal year ranges from a low of 61 percent in the construction sector to a high of 77 percent of organizations in manufacturing, compared to the national average of 70 percent. The same sectors are at the lower and upper ends of the range in the proportion of organizations providing unstructured training, with construction at 68 percent of organizations, and manufacturing at 83 percent, compared to the average of 76 percent.

EXHIBIT 5
Percent of
Organizations
Providing
Training – By
Sector



Base: 325,977 organizations

Sector	Percentage of Organizations
Agriculture/ Forestry/Fishing	1
Mining	1
Construction	12
Manufacturing	11
Transportation	5
Wholesale	10
Retail	31
Finance	8
Services	21
Total	100

Caution should be exercised when drawing conclusions about the relative performance of the sectors based on these estimates. Size of organization has already been seen to play an important role in whether or not the organization is counted as a provider of training, so the size composition of the sector will also have an important impact on the proportion of organizations that provide training. For example, 92 percent of the organizations in the construction industry have between 2 and 19 employees, compared to just 72 percent of organizations in the manufacturing sector. Comparisons between sectors should take into account the differing size composition of the sectors. Other factors such as changes in skill needs in specific sectors may be relevant as well.

Region	Percentage of Organizations
Atlantic	8
Quebec	21
Ontario	39
Manitoba/ Saskatchewan	7
Alberta	11
British Columbia	14
Total	100

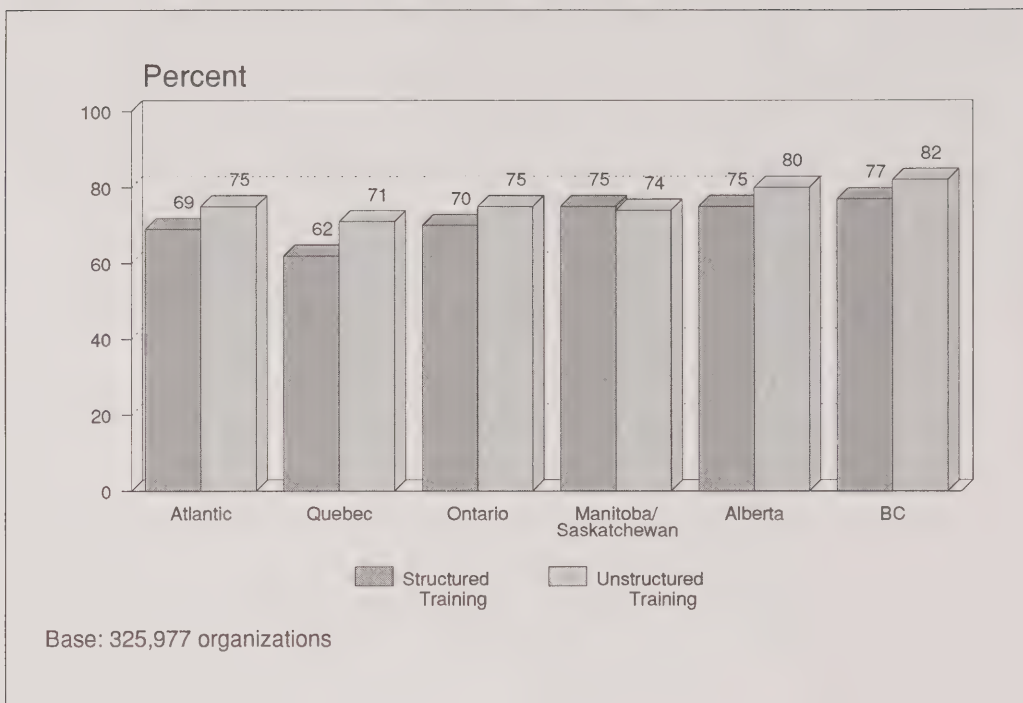
Proportion of Organizations Providing Training – By Region

The organizations in this survey are classified by region based on the location of the headquarters of the organization. Sixty percent of all organizations are located in Ontario and Quebec. Organizations were asked to give information on the training provided to all of their employees in Canada. For example, an organization with its headquarters in Ontario may have large numbers of employees outside the province, but was asked to provide training data as a single entity.

This treatment of the location of the organization has little effect on the data presented in Exhibit 6 because organizations with locations in several regions are relatively few, making up only seven percent of all private sector organizations. Single location organizations are far more numerous and thus the data reflect primarily the training offered by organizations located in a single province. Because multi-regional organizations tend to be large employers, however, the regional data on the proportion of employees trained presented in the next section will require careful interpretation. A companion report, "Commentary on the 1991 NTS Results By Region" (available upon request) provides an analysis for regional data, distinguishing between organizations that employ individuals in more than one region and those confined to a single region.

Exhibit 6 provides a regional summary of the proportion of organizations that provide structured or unstructured training. The proportions offering some structured training range from 77 percent in British Columbia to 62 percent in Quebec, compared to the national average of 70 percent of organizations. The proportion of organizations providing unstructured training has a similar pattern, with 82 percent of organizations in British Columbia reporting some unstructured training compared to 71 percent in Quebec and a national average of 76 percent.

EXHIBIT 6
Percent of Organizations Providing Training – By Region



PROPORTION OF EMPLOYEES RECEIVING STRUCTURED TRAINING

While information on the proportion of organizations providing training gives one measure of how widespread training programs are in the private sector, other measures are needed to indicate the extent of training within organizations. One of these measures is the proportion of all employees receiving structured training. Most organizations in Canada are small, but most people (60% of all private sector employees) are employed in larger organizations (those with 100 or more employees).

Organizations that provided at least some structured training trained an estimated 3.4 million employees. This is 40 percent of their workforce, which is estimated to be 8.5 million full and part time employees. Organizations that provided no structured training in the reporting period employ an estimated 0.8 million employees. In all private sector organizations, 36 percent of the estimated 9.3 million employees of organizations included in the sample frame received some form of structured training during the survey reference year.

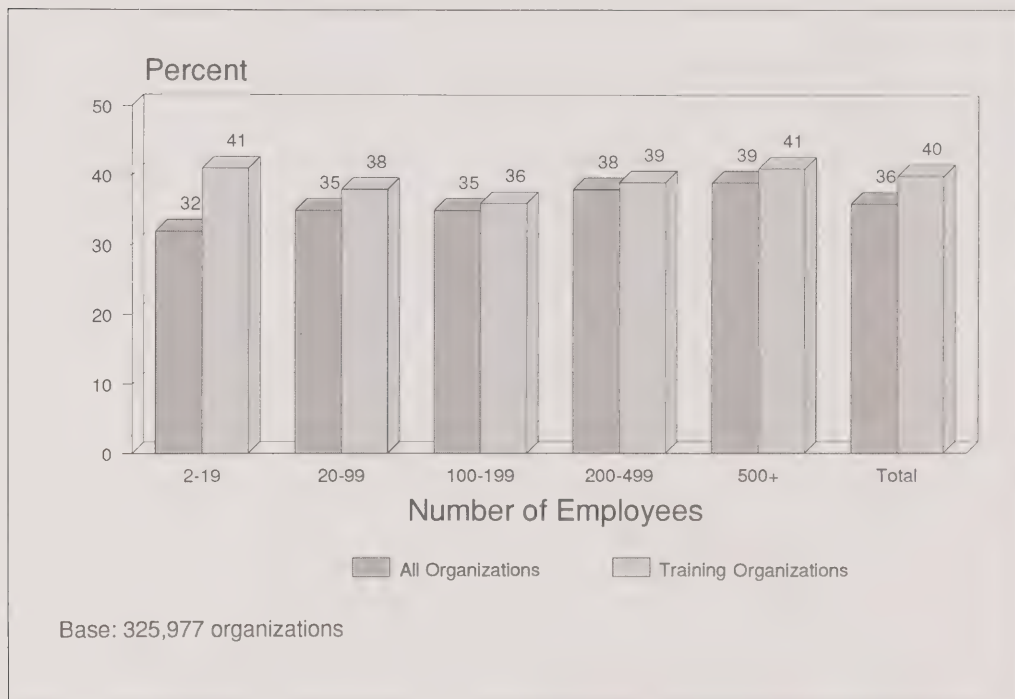
Size of Organization	Percentage of Employees
2-19	24
20-99	16
100-199	7
200-499	9
500+	44

EXHIBIT 7
Percent of
Employees
Receiving
Training – By
Size of
Organization

Proportion of Employees Receiving Structured Training
– By Size of Organization

Among organizations providing some structured training, the proportion of employees receiving such training is similar across size groups, ranging from a low of 36 percent of employees in medium-sized organizations to a high of 41 percent of employees in the smallest and largest organizations. In other words, if their employer provides some structured training, employees have a roughly equal chance of receiving structured training no matter what the size of the organization.

When employees of all organizations are considered, including those that provide no structured training, the proportion of all employees receiving training tends to increase slightly from 32% of those in the smallest companies (2–19 employees) through 35% in the next two size groups, to 39% in companies employing 500 or more.

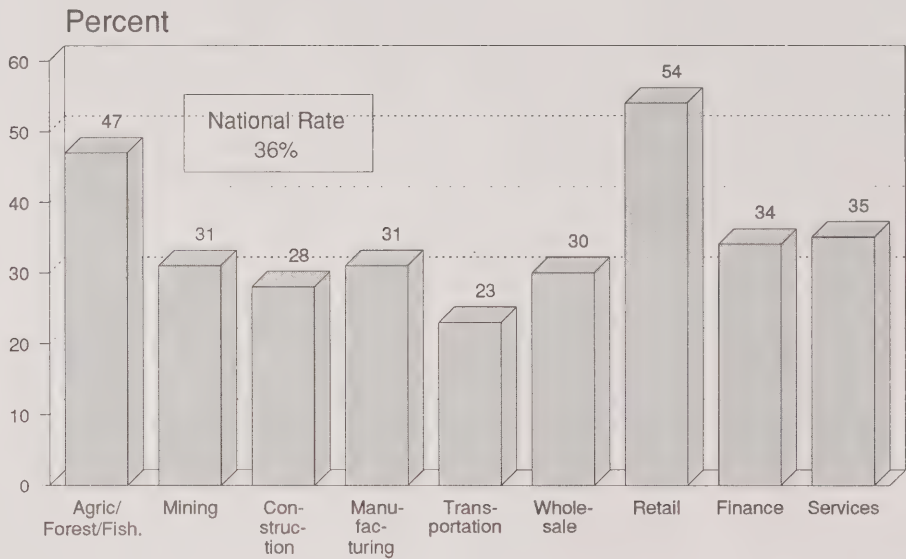


Proportion of Employees Receiving Structured Training
– By Industrial Sector

The importance of using several indicators of training effort is evident in Exhibit 8 which provides an estimate of the proportion by sector of all private sector employees that received training. As indicated in Exhibit 5, sectors which had above average proportions of organizations providing structured training tend to have below average proportions of employees receiving structured training, while sectors whose organizations had below average participation in structured training

have above average proportions of employees receiving training. The most notable example of this is the retail sector, where 67 percent of organizations provide some structured training, compared to the national average of 70 percent. Nevertheless, well over half of the employees in the retail sector received structured training compared to the national average of 36 percent. Another notable example is the transportation sector, where an above average 76 percent of organizations provide structured training, though a below average 23 percent of employees received structured training in the reference year.

EXHIBIT 8
Percent of
Employees
Receiving
Training – By
Sector



Base: 325,977 organizations

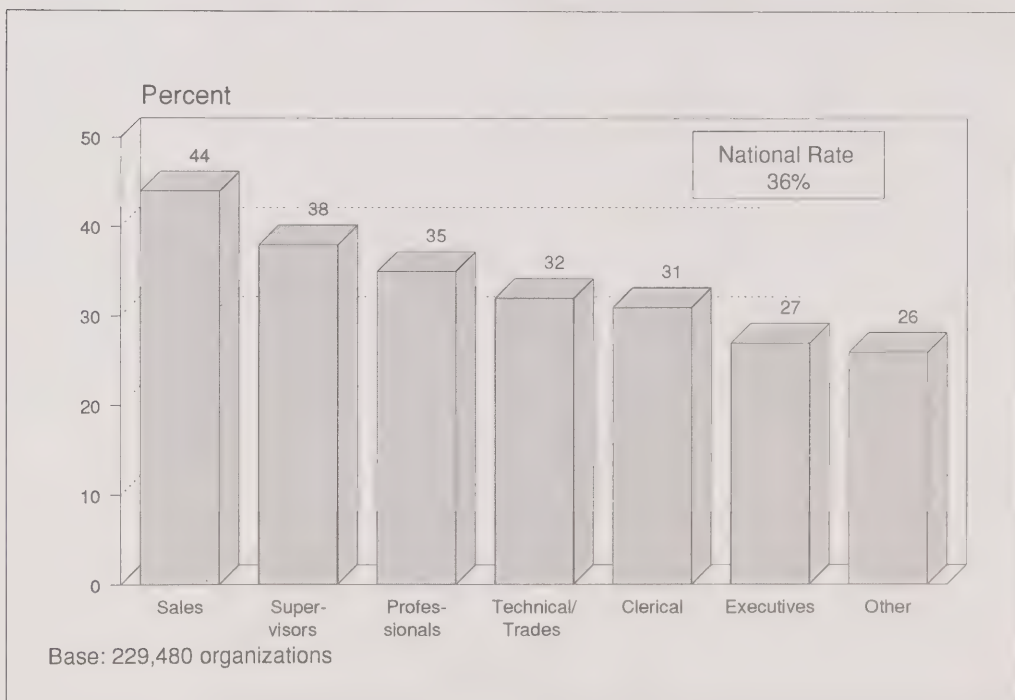
**Proportion of Employees Receiving Structured Training
– By Region**

Organizations with operations in several locations in Canada were grouped by region based on the location of the headquarters of the organization. Using these data to produce regional estimates of the proportion of employees trained in each region would be misleading. Useful inter-regional comparisons may be provided only for organizations with employees in a single province or region. Refer to the companion report, “Commentary on the 1991 NTS Results By Region”.

EXHIBIT 9
Percent of
Employees
Receiving
Training – By
Occupation

**Proportion of Employees Receiving Structured Training
– By Occupation and Gender**

Organizations were asked to indicate how many employees in each occupational category had received any structured training. The resulting estimates, presented in Exhibit 9, indicate that 44 percent of employees in sales positions and 38 percent of supervisors received structured training during the reporting period. Every other occupational group had a below-average incidence of structured training, with executives and all other employees having the lowest probability at just over one of four employees. Though few organizations were able to report the number of individuals trained by gender within occupations, the gender data indicate that the chances of receiving training are roughly the same for male and female employees.



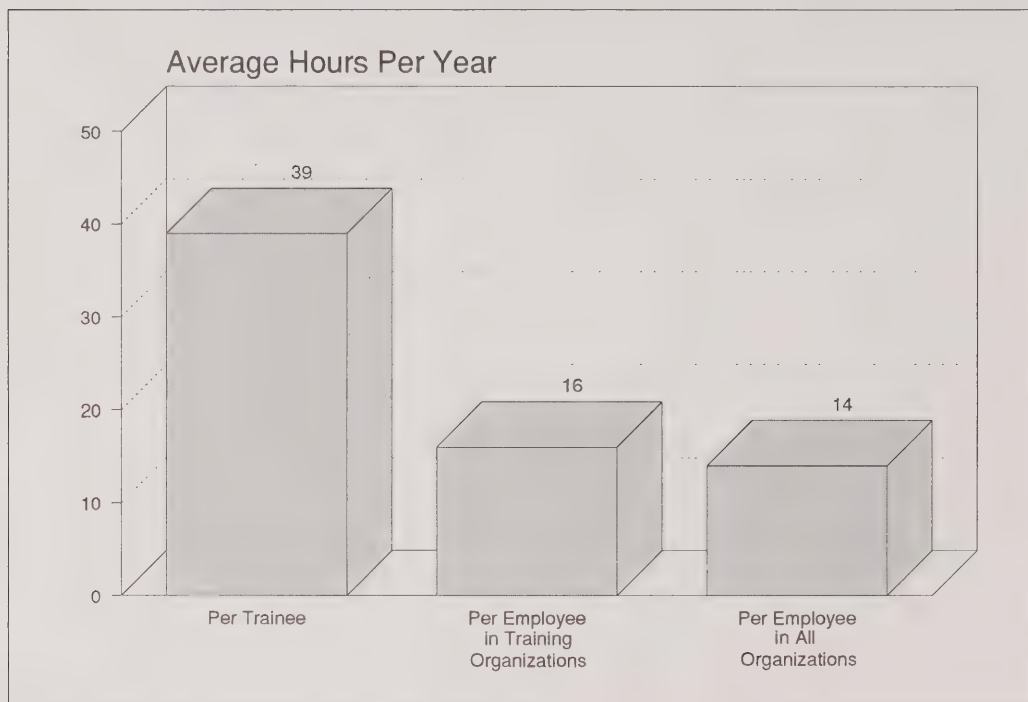
HOURS SPENT IN STRUCTURED TRAINING ACTIVITIES

While the proportion of organizations providing training and the proportion of employees receiving training provide good overall measures of the incidence of training, hours data add information on the intensity and depth of training received. The reported hours or days of training can be used to estimate not only the length of a typical training event, but can also serve as a direct measure of the resources organizations devote to structured training.

Overall, private sector employers provided or supported an estimated 133.6 million hours of structured training during the reporting period.

An estimated 3.4 million employees received structured training, and each trainee received an estimated 39 hours of structured training during the year. Among the estimated 8.5 million employees of organizations that provided at least some structured training, the average employee received an estimated 16 hours of training. For the 9.3 million employees employed in all private sector organizations, the average number of hours of structured training in the year reported was 14.

EXHIBIT 10
Average Hours of Training



COSTS ASSOCIATED WITH STRUCTURED TRAINING

The results of pilot and feasibility studies and the main survey indicate that organizations have much more difficulty reporting their training expenditures than any other aspect of their training activity. All organizations providing structured training were asked for expenditures on training, both in total and in each of the seven cost areas presented in Exhibit 11.

Of the approximately 8,000 organizations that responded to the mailed questionnaire, only about 4,000 were able to provide any useable information on their training costs. Many of those organizations that could not provide cost data volunteered that they were unable to do so either because they did not keep records of training expenditure or because these expenditures were “buried” in other items.

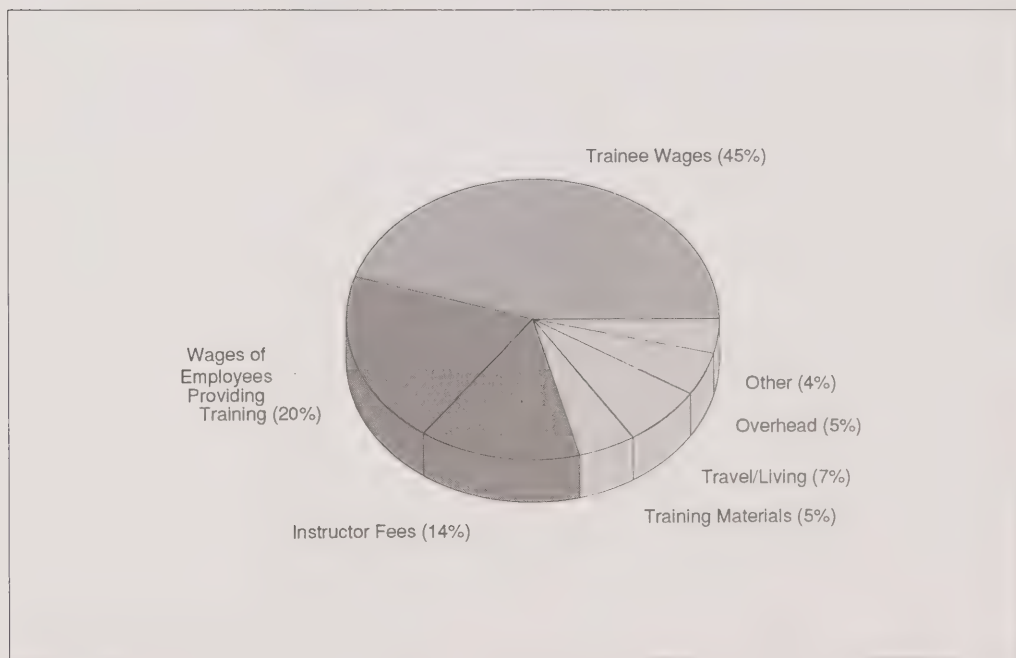
The estimates of expenditures reported below are based only on the responses of organizations that provided some information on the costs of providing structured training. Because of the high level of

non-response to this question, and respondents' qualifications to the data they were able to provide, no attempt has been made to impute expenditures to companies which provided training but were unable to provide training costs data. Readers are cautioned against extrapolating these data to organizations that did not respond either to the questionnaire as a whole or to the section dealing with training costs.

Organizations that could provide detailed figures on training expenditures spent a total of \$2.7 billion on structured training. As indicated in Exhibit 11, almost half of this expenditure was attributed to employee wages and salaries while on training. An additional 34% was attributed to wages, salaries, or fees of instructors, both inside and outside the organization. Trainee expenses accounted for an additional 7%, and the remainder was evenly divided among training materials, overhead costs, and all other expenses.

Some organizations did not report expenditures for the training cost categories but estimated their total training cost. These firms reported an additional \$0.9 billion in total training expenditures. The total expenditure on structured training programs by organizations that supplied training cost data was \$3.6 billion for the reported year. The margin of error for the total training costs reported by this responder sub-population is more than 50%.

EXHIBIT 11
Composition of
Structured
Training Costs
Incurred by
Organizations
– By Type of
Cost



This only represents the contribution due to random sampling and should be considered the *minimum* error for the cost estimate.

Further, only 13% of organizations providing training reported their expenditures as “actual,” and most of those providing cost data indicated their own reservations about their own cost estimates. Given the qualifications attached by respondents to their responses and the fact that only half of those who returned questionnaires were able to provide useable cost data, the Steering Committee has accepted the advice of Canadian Facts that any attempt to impute training expenditures to the total population covered by the survey would be counter-productive.

What types of training are provided?

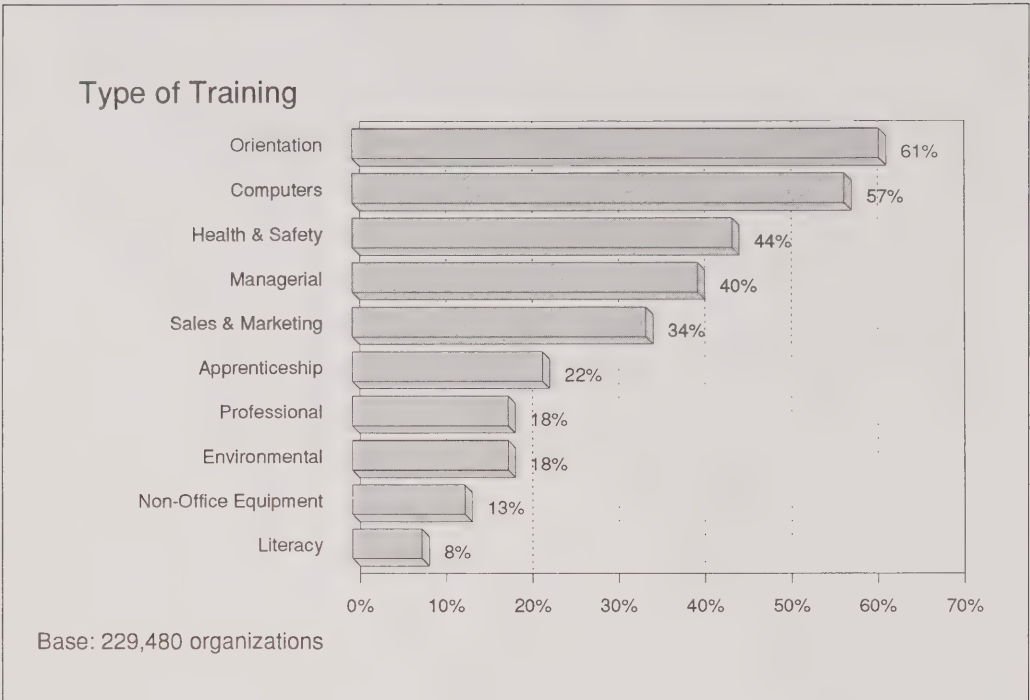
INTRODUCTION

The previous section described several complementary measures of the private sector training effort. This section examines the nature of the structured training provided by employers including greater detail on the allocation of training resources over ten basic categories of training; the methods used to deliver training; the number and proportion of employees trained in each type; and the duration of training events, by type of training.

PROPORTION OF ORGANIZATIONS PROVIDING SPECIFIC TYPES OF TRAINING

The questionnaire mailed to organizations that provided structured training asked respondents to report on their training activities in the ten basic categories indicated in Exhibit 12. Orientation training was clearly the most common type of structured training, provided by over 60 percent of organizations. Fifty-seven percent reported training related to computers. On the other hand, only 13 percent of organizations provided training in non-office equipment, and 8 percent provided structured programs for literacy and other basic skills. In addition, 18 percent of organizations reported providing training in areas other than the ten categories.

Presentation of these figures is not intended to imply that all organizations should offer training of every type listed. Organizations which have not hired employees during the year, for example, might not be expected to provide orientation training. Instead these estimates are intended to assist the tracking of trends in training over time. For example, though we have no comparable data for 1981, the proportion of organizations providing training in computers has likely risen substantially over the last ten years.

EXHIBIT 12**Percent of Organizations Providing Specific Types of Training****Provision of Specific Types of Training – By Size of Organization**

The overall proportion of organizations providing various types of training is heavily influenced by the situation in the smallest organizations because 87 percent of organizations in the sample employ 2 to 19 people. Changes in training patterns of the larger organizations hardly have any impact on the overall estimates. For example, if all organizations with 100 or more employees were to provide computer training, the overall proportion of organizations providing computer training would rise less than one percentage point, from 57 to 57.6 percent. Examining the data on organizations by number of employees may be more useful than the overall estimates.

Consistent with the findings on the proportion of organizations providing structured training, the likelihood of a training organization providing a specific type of training increases with the total number of employees. As indicated in Exhibit 13, this pattern applies to all specific types of training.

Computer training is the most prevalent type of training in the largest three size categories, while orientation training is most common in the

EXHIBIT 13
Incidence of
Specific Types
of Training –
By Size of
Organization

two smallest size categories. Orientation training shows the least variation across the size groups, ranging from 60 percent of the smallest to 83 percent of the largest employers. The greatest differences occur in occupational health and safety, managerial, professional, technological equipment, and basic skills training where the largest organizations are two to five times more likely to provide training than the smallest organizations. In the case of occupational health and safety training, some of the differences by firm size may reflect the fact that the WHMIS legislation provides some exemptions for smaller firms.

Percent of Organizations Providing Any Structured Training Reporting Each Type of Training						
	Total	2-19	20-99	100-199	200-499	500
Base	(229,480)	(190,945)	(29,458)	(4,585)	(2,688)	(1,804)
	%	%	%	%	%	%
Orientation for new employees	61	60	67	71	77	83
Computers and other office equipment	57	54	68	77	86	95
Occupational health and safety	44	41	53	65	74	81
Managerial training	40	36	50	66	79	86
Sales and marketing training	34	32	41	42	46	60
Apprenticeship training	22	21	27	29	33	35
Professional training	18	16	22	34	48	63
Training related to environmental protection	18	18	19	22	26	33
Technological equipment in non-office locations	13	11	19	24	31	48
Literacy, numeracy and basic education	8	7	11	15	17	36

Provision of Specific Types of Training – By Sector

Training needs are likely to differ depending on the nature of an organization’s activity, the pace of technological change, hiring patterns, and a host of other factors. Some of these factors are reflected in the proportion of organizations providing the various types of training for each industrial sector. Exhibit 14 shows the proportion of organizations in each sector reporting each type of training for the fiscal year prior to the survey.

The widest variations in proportions occur in two types of training: sales and marketing, and apprenticeship. In each case, the sector with the highest proportion of organizations providing training is close to four times more likely to provide training of that type than the sector with the lowest proportion. In sales and marketing, 53 percent of wholesale organizations provided structured training, while 14 percent

EXHIBIT 14
Incidence of
Specific Types
of Training –
By Sector

Percent of Organizations Providing Any Structured Training Reporting Each Type of Training					
	Total	Agriculture/ Forestry/Fishing	Mining	Construction	Manufacturing
Base	(229,480)	(2,606)	(2,312)	(23,329)	(27,977)
	%	%	%	%	%
Orientation for new employees	61	59	57	47	57
Computers and other office equipment	57	53	57	45	66
Occupational health and safety	44	42	67	56	62
Managerial training	40	32	26	34	39
Sales and marketing training	34	25	14	19	29
Apprenticeship training	22	14	23	47	23
Professional training	18	36	18	16	17
Training related to environmental protection	18	28	34	19	19
Technological equipment in non-office locations	13	18	16	14	19
Literacy, numeracy and basic education	8	6	11	5	9
All other	18	20	20	17	16

of mining organizations provide training of that type. Almost half the organizations in construction support apprenticeship training in contrast to 12 percent of organizations involved in the finance sector. The proportion of organizations supporting basic skills training in literacy and numeracy ranges from a high of 11 percent of organizations in the mining industry to 5 percent of wholesale organizations and construction firms.

EXHIBIT 14
Incidence of
Specific Types
of Training –
By Sector

Continued...

Percent of Organizations Providing Any Structured Training Reporting Each Type of Training					
	Transportation	Wholesale	Retail	Finance	Services
Base	(13,074)	(24,120)	(67,124)	(17,731)	(51,117)
	%	%	%	%	%
Orientation for new employees	64	59	70	59	60
Computers and other office equipment	68	65	45	70	61
Occupational health and safety	42	41	42	27	37
Managerial training	40	38	42	44	39
Sales and marketing training	37	53	39	39	26
Apprenticeship training	21	13	23	12	17
Professional training	18	16	9	28	29
Training related to environmental protection	20	20	17	18	16
Technological equipment in non-office locations	10	17	12	6	12
Literacy, numeracy and basic education	10	5	7	8	10
All other	22	17	15	17	23

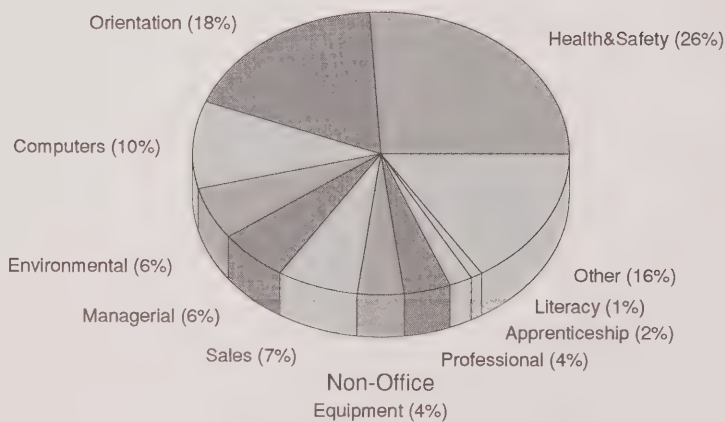
DISTRIBUTION OF TRAINING EVENTS – BY SPECIFIC TYPES OF TRAINING

Organizations were asked to report the number of people trained and the average hours of training those people received during the reference period for each of the ten specific types of training. The analysis is presented in terms of “training events.” A training event occurs when an employee participates in a training activity of a particular type. It should be noted that an individual could receive more than one type of training and therefore participate in more than one training event.

The total number of structured training events in the private sector in 1991 is estimated at 10 million. Since a total of 9.3 million employees were employed in the organizations covered by the survey, this represents an average of 1.1 training events per employee during the reported year. Organizations responding to the survey indicated that an estimated 3.4 million employees received some type of structured training. This provides an average of 2.9 training events per trainee in the reference period. In other words, the average trainee participated in three different training courses or activities during the year.

The distribution of the 10 million training events over the ten types of training is shown in Exhibit 15. Health and safety training, including WHMIS training which is required by legislation, is the most commonly provided training, accounting for one quarter of all training events. Orientation training accounts for nearly one-fifth of training events, and computer training is the third largest component at one tenth of all training events.

EXHIBIT 15
Percent of
Training
Events – By
Type of
Training



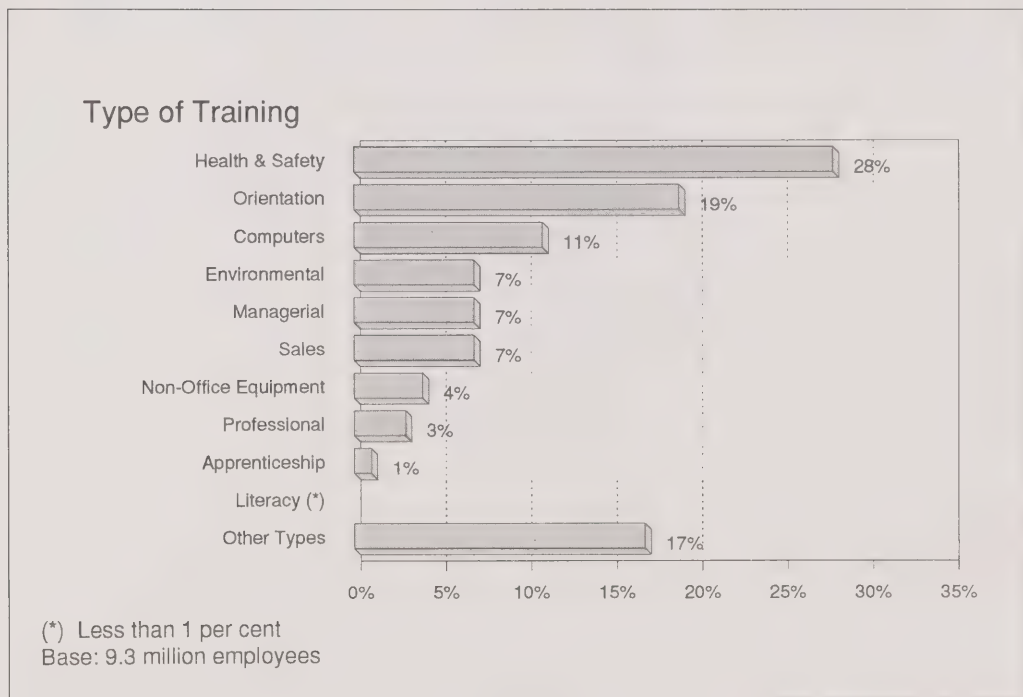
Base: 10 million training events

Proportion of Employees Receiving Each Type of Training

An estimated 9.3 million people were employed in all of the organizations included in the survey. The 70% of organizations which reported some structured training employ an estimated 8.5 million people. Therefore, over 90% of the total employee population included in this study are employed by organizations which provide some type of structured training. The employee base for the estimates in this section is the 9.3 million employed in the private sector.

Exhibit 16 shows the proportion of all employees which received each type of structured training. Twenty-eight percent of all private sector employees received health and safety training in the reference year. Orientation training was provided to 19 percent of all employees, and 11 percent received computer training. Less than one percent of employees received employer-provided training in literacy and other basic skills, and one percent of employees were sponsored in apprenticeship programs.

EXHIBIT 16
Percent of
Employees
Trained – By
Type of
Training



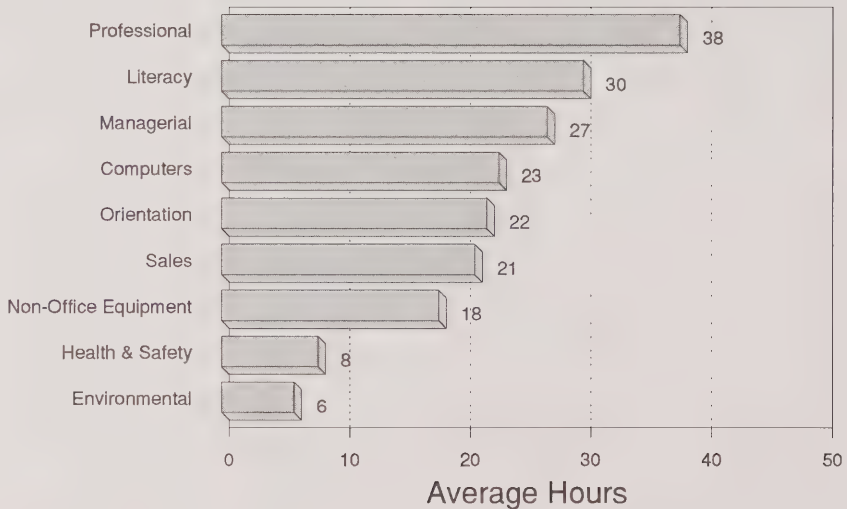
Average Hours of Training – By Type of Training

The total number of hours of training is an important indicator of the resources that private sector organizations devote to training. While the number of persons trained gives some sense of the importance of each type of training to the organization, the number of hours is a direct measure of one of the most costly elements of training, namely, the time employees spend in training activities.

The most prevalent forms of training are not necessarily the ones that use the bulk of the organization's training resources. If few employees receive a particular type of intensive training, it may cost more than other types of training which are short in duration but are provided to many employees. Exhibit 17 shows that an event of professional training is clearly the most intensive, lasting on average about one week. Literacy training, though relatively rare, averages 30 hours per employee trained. On the other hand, health and safety training, which is relatively common, is also of short duration, lasting only 8 hours on average.

EXHIBIT 17
Average Hours
of Training –
By Type of
Training

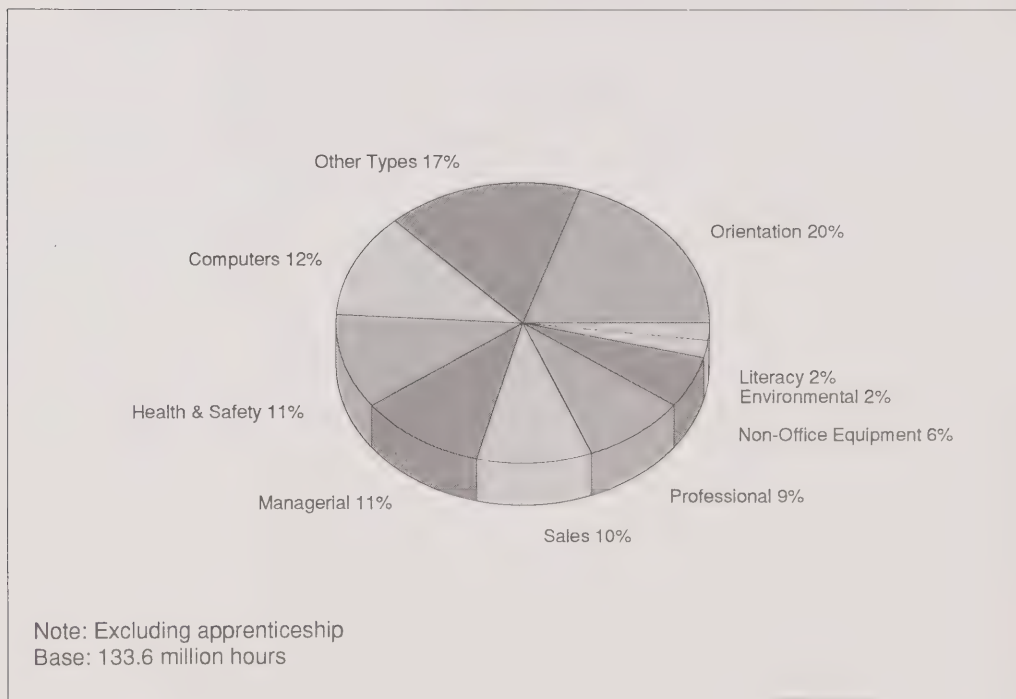
Type of Training



Note: Apprenticeship is excluded

EXHIBIT 18
Percent of
Total Hours of
Training – By
Type of
Training

Perhaps the best way to measure the distribution of training resources across the various types of training is to compare the total hours of training provided under each type of training across all organizations. The total number of hours of each type of training is obtained by multiplying the average hours of training by the number of employees receiving that training. As indicated in Exhibit 18, orientation training accounts for 20% of all training hours, substantially more than any other single category. The next five largest categories are roughly similar ranging between 12 and 9 percent of total training hours: computers and other office equipment, occupational health and safety, managerial training, sales and marketing training, and professional training. Training on technological equipment in non-office locations accounts for 6% of total training days, with 2% spent on environmental training and 2% on literacy, numeracy and basic education.



How is training organized?

INTRODUCTION

This section of the report summarizes information on various aspects of the organization of training among entities providing structured training to employees. These include methods of providing specific types of training; the incidence of training budgets and training plans; and the involvement of labour in providing/supporting training.

METHODS OF PROVIDING TRAINING

The delivery mechanisms used by organizations vary with the type of training. As shown in Exhibit 19, almost all organizations (88%) use internal staff to provide orientation training, while one-quarter (26%) employ external training consultants. The delivery patterns are similar for occupational health and safety and training related to environmental protection with just over two-thirds providing training with internal staff, about one-third using external consultants and under 10% reporting community college/university and private resources.

Literacy, numeracy and basic education is provided by external training consultants (46% of organizations), community colleges (45%) and private training schools (19%).

Managerial training makes less use of internal staff (37%) than of external consultants (49%), and also uses post-secondary institutions (23%) and private sources (11%). The pattern is slightly different for professional training (21% report use of internal staff, 49% external consultants and 48% community colleges/universities).

Organizations providing sales and marketing training use both internal staff (50%) and external consultants (57%) with very limited use of other resources.

Those who provide/support training on computers and other office equipment and training on technological equipment in non-office locations use all types of resources, including suppliers (reported by 33% and 39% respectively).

EXHIBIT 19
Methods of Providing Training

Percent* of Organizations Providing Each Type of Training Reporting Each Type of Delivery						
	Base (000s)	Internal Staff %	External Consultants %	Community College/ University %	Private Training Schools %	Equipment Supplier %
Orientation for new employees	(140)	88	26	—	N/A	N/A
Occupational health and safety	(100)	67	37	5	7	N/A
Training related to environmental protection	(41)	69	34	3	5	N/A
Literacy, numeracy and basic education	(18)	—	46	45	19	N/A
Managerial training	(91)	37	49	23	11	N/A
Professional training	(42)	21	49	48	N/A	N/A
Sales and marketing training	(78)	50	57	7	8	N/A
Computers and other office equipment	(130)	50	39	18	8	33
Technological equipment in non-office locations	(30)	54	24	7	5	39

N/A = Not Asked

* May total more than 100% due to multiple mentions.

INCIDENCE OF TRAINING BUDGETS/TRAINING PLANS

The questionnaire asked whether organizations used a formal training budget and a formal training plan to guide their training activities. Overall, 19 percent of organizations reported having a training budget and 16 percent had a training plan. As shown in Exhibit 20, these indicators tend to increase with the number of employees. While only 15 percent of organizations with less than 20 employees have a training budget, 71 percent of organizations with 500 or more employees budget formally for training. Training plans, defined as a formal statement of objectives and plans, are less prevalent than budgets for organizations in all size categories, with the highest proportion reported among the largest firms.

EXHIBIT 20
Percent of
Organizations
with Training
Budgets and
Training Plans



ROLE OF LABOUR IN PROVIDING/SUPPORTING TRAINING

Respondents in all organizations were asked if any of their employees were covered by a collective agreement. In total, 13% of all organizations and 14% of those offering structured training had any employees covered by a collective agreement. Predictably, this representation is most heavily concentrated in those companies employing 100 or more people.

Just over 40% of all employees in training establishments work in companies which have at least some of their employees covered by a collective agreement.

The direct involvement of labour in training was addressed through questions which asked if any of the training done by an organization in the last fiscal year was provided under the terms of a collective agreement or labour/management consultation outside a collective agreement, and if any unions provided/supported training (other than apprenticeship) to employees in the reference period.

As shown in Exhibit 21, organizations which are unionized are more likely than non-unionized firms to offer training through labour/management consultation outside a collective agreement. This pattern applies across the sectors.

EXHIBIT 21
Labour
Involvement

Percent of Organizations Which Provided Training That Did So Through Each Mechanism			
Employees Covered by Collective Agreement			
	Base (229,480) %	Any (33,512) %	None (191,000) %
Labour/management consultation outside collective agreement	6	14	5
Collective agreement	4	19	1
Union (other than for apprenticeship training)	2	12	*

*Less than 1%

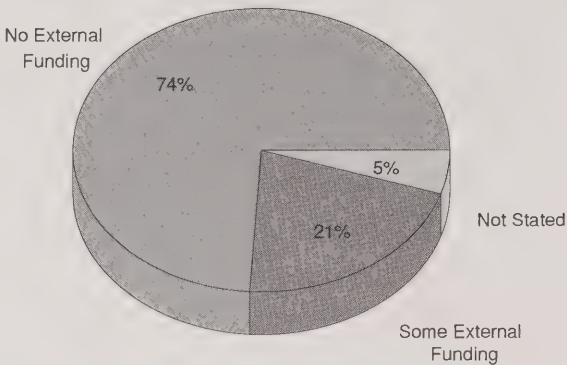
How is training funded?

While most Canadians see training as an important element in building a strong economy there is less agreement on who should pay for training the workforce. Questions on the funding of training in the 1991 National Training Survey were intended to indicate what proportion of organizations had developed cost sharing arrangements with groups that have been important funders of private sector training efforts.

Respondents were asked if their organization had paid for all of the training (other than apprenticeship) provided to their employees in the last fiscal year. Exhibit 22 shows that three quarters of respondents indicated that all the training provided by their organization was funded entirely with internal funds, while another 21 percent reported some form of external funding. The external source most frequently reported was government subsidy, cited by nine percent of all training organizations. Industry organizations supported training in four percent of organizations, and unions supported training in two percent. Other sources of funding include employee contributions, shared cost with suppliers, and training trust funds, each reported by one percent of organizations.

Apprenticeship programs are often jointly sponsored with governments and unions, so the funding question for this type of training was more specific than that posed for other types of training. Thirty-six percent of organizations that sponsored apprentices report that non-union employees are completely funded by the employer, 20% report funding by government, and 19% report funding jointly by employer and government. Responses to questions on funding for employees covered by collective agreements reflect the diversity of funding mechanisms in place. Eight percent of organizations that sponsor apprentices fund apprenticeship programs for unionized employees solely with internal funds, and another eight percent report funding programs through a shared cost arrangement with employees, unions, or government.

EXHIBIT 22
Percent of Organizations Reporting on External Funding



Note: Apprenticeship is excluded
Base: 229,480 organizations

Are organizations able to meet their training needs?

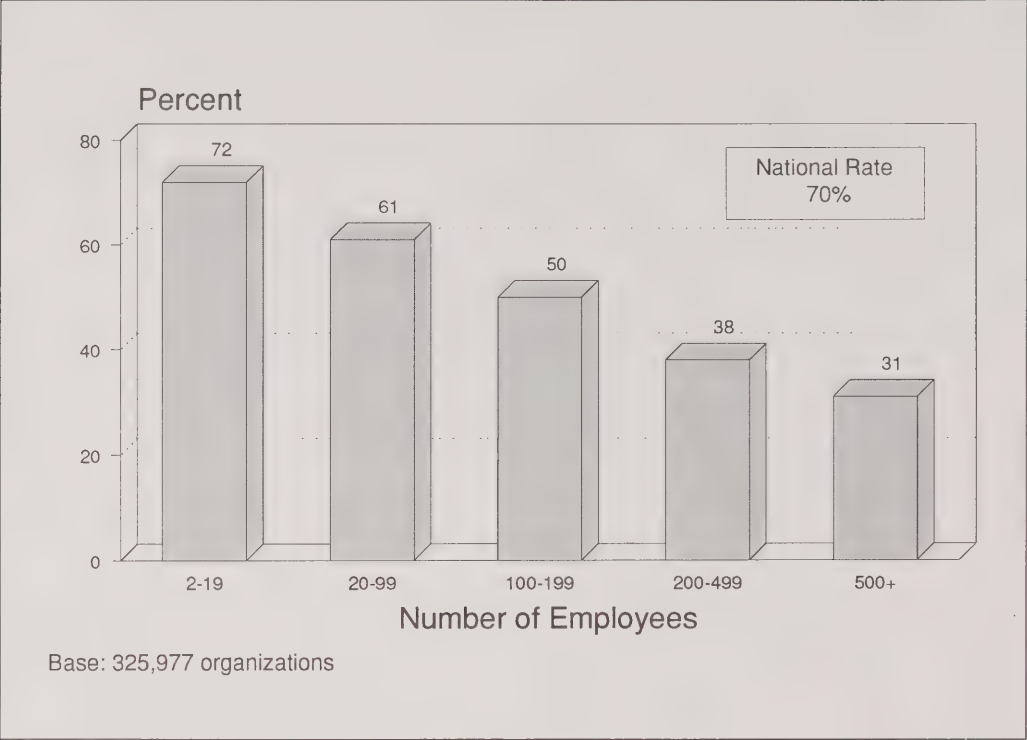
INTRODUCTION

One of the critical questions in the effort to expand training is whether or not organizations are satisfied with their current training effort. Private organizations that believe their efforts are sufficient may be correct or they may require more information on the importance and value of training. Organizations that indicate they want to do more can provide valuable information on barriers to training and direction for public policy development.

All respondents, whether they provided training or not, were asked in the telephone interview whether they were able to do all the training they wanted to do in the reported fiscal year. Overall, 70 percent of all organizations reported that they had been able to do all of the training they wanted to do, while 28 percent indicated that they had not been able to do so. As shown in Exhibit 23 the proportion of organizations satisfied with their training levels in the reference year drops significantly with organization size, falling steadily from 72 percent among the smallest organizations to 31 percent among the largest.

Organizations that provided structured training were somewhat more likely to want to provide more training, with 35 percent of such organizations indicating they would have liked to do more, compared to 28 percent overall. Almost nine out of ten organizations (87%) that provided neither structured nor unstructured training were satisfied with their situation, with seven percent indicating they wanted to do more but could not.

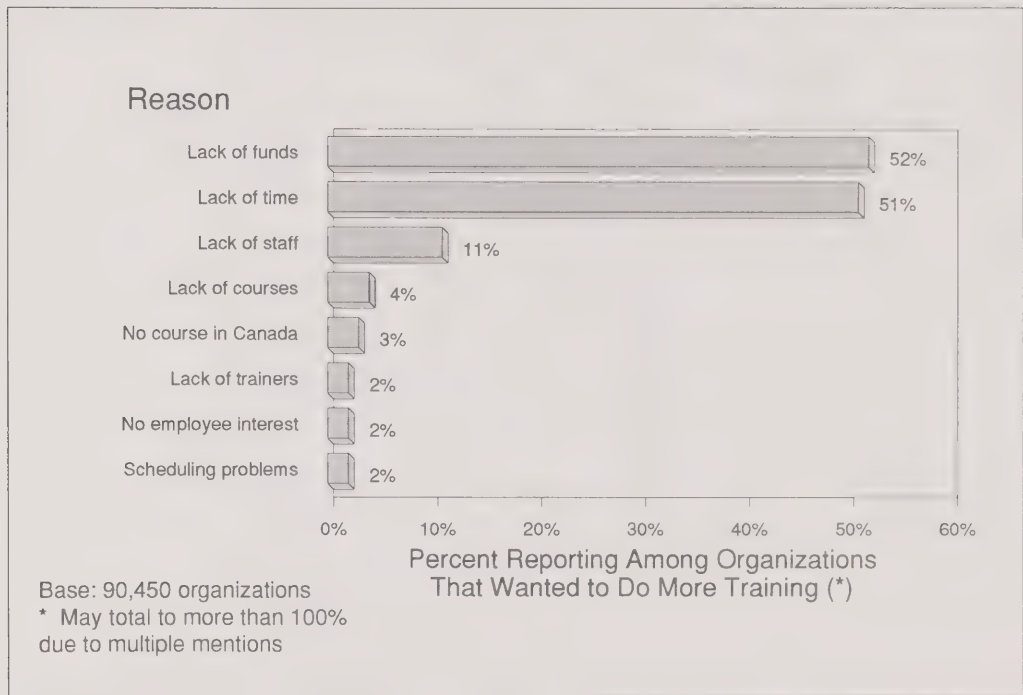
EXHIBIT 23
Percent of Organizations Able to Do All the Training They Wanted



REASONS FOR BEING UNABLE TO MEET TRAINING NEEDS

EXHIBIT 24 Reasons Mentioned by Organizations Unable to Provide All Training Wanted

Organizations which were unable to do all of the training they wanted to do cited lack of funds and time as the major reasons for not doing more training. Exhibit 24 shows that high costs and lack of funds were mentioned by 52 percent of those who wanted to do more, with lack of time mentioned by 51 percent. Other barriers to training that were mentioned frequently were lack of staff, by 11 percent of those wanting to do more training; and the unavailability of needed courses, by four percent.

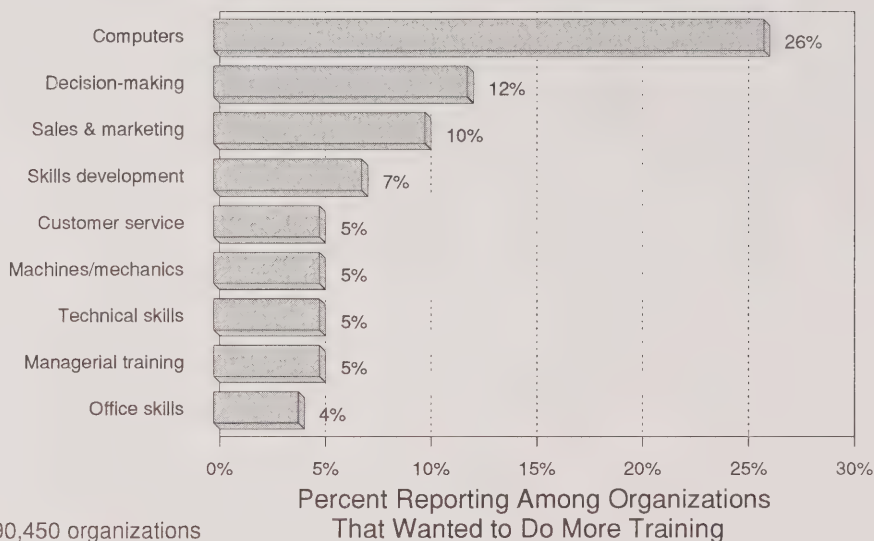


TYPES OF ADDITIONAL TRAINING WANTED

Organizations that wanted to do more training were asked to identify the types of additional training which they would have liked to provide in the reference year. The responses tended to be very narrowly focused, often referring to specific machines or processes. Most of the responses could be grouped into the general categories indicated in Exhibit 25. Training on computers/software was mentioned most often (26%), followed by references to training for decision making (12%) and sales and marketing training (10%).

EXHIBIT 25
Types of
Additional
Training Wanted
by Organizations
with Unmet Need
for Training

Training Type



Summary and implications for future research

OVERVIEW

The 1991 National Training Survey is not the first survey of employee training in Canada, nor is it likely to be the last, but it marks the beginning of a new approach to a complex task. The 1991 NTS was a major effort of labour, business, and government to generate a comprehensive body of information on the private sector employee training effort in Canada. Deliberations on all aspects of the survey, including the definition of training, the survey methodology, and the preparation of reports, were conducted on a consensus basis by a Steering Committee composed of representatives from business and labour, assisted by experts in survey methodology and training issues. The survey advances our understanding of the training provided by private sector organizations, but the effort has also revealed areas where more work is needed.

The 1991 NTS met many of the objectives established at the outset of the project:

- Over 80% of all private sector organizations in the sample frame participated in the survey.
- Response rates were uniformly high across all sizes of organizations and sectors.
- The methodology was flexible and minimized response burden as much as possible given the complexity of the information required.
- The quality of the data indicates that the definitions of training developed by the Steering Committee have proven to be both comprehensive and comprehensible.
- Respondents were given ample opportunity to ask questions and make comments about the questionnaire through the toll free telephone and in designated areas in the questionnaire.

The 1991 NTS reflects the capacities and limitations of organizations to provide the data requested. In the absence of complete and comprehensive records, respondents currently provide information on training using a variety of sources ranging from recall and informed opinions to detailed computerized employee training records and sophisticated accounting systems for training expenditure. As internal accounting and tracking of training costs improves, the quality of estimates from training surveys may improve as well.

MAJOR FINDINGS

Significant findings of the 1991 National Training Survey include:

Organizations

- Seventy percent of private sector organizations represented in the sample provided structured training to some of their employees during their most recent fiscal year. Seventy-six percent of organizations provided some unstructured training, and eighteen percent provided neither structured nor unstructured training.
- The proportion of firms providing structured training ranged from 67 percent of those organizations with 2 to 19 employees, to 98 percent of organizations employing 500 or more.
- The participation rates by sector are strongly influenced by the firm-size composition of the sectors. Organizations in the manufacturing sector were most likely to provide structured training, with 88 percent of organizations participating. Construction firms had the lowest participation rate in structured training, with 61 percent of organizations providing structured training.

Employees

- Overall, 36 percent of private sector employees received structured training, ranging from 32 percent of employees in the smallest organizations to 39 percent of employees in the largest firms.
- The proportion of employees receiving structured training varied by sector, from 23 percent in transportation to 54 percent in the retail sector.
- Sales employees were the most likely to receive some structured training, with 44 percent of employees trained during the year reported, compared to 31 percent of clerical employees and 27 percent of executives.

Hours

- Private sector organizations provided an estimated 133.6 million hours of structured training to their employees in 1991. When the number of training hours is considered in relationship to the total number of employees (9.3 million), the average per employee is 14 hours, or about two days per year.
- The average trainee received 39 hours of structured training in the reported year.

Costs

- Of the approximately 8,000 organizations that responded to the mail questionnaire, about 4,000 were able to provide some useable information on their training costs. Only 13% of organizations providing training indicated that they were reporting actual costs.
- Because of variability in reporting, no attempt was made to impute expenditures to those companies which provided structured training but were unable to identify any of the related costs. The survey therefore does not provide a basis for calculating a reliable estimate of training expenditures by all organizations providing training.
- Estimated training costs were calculated only for those organizations that provided either actual or estimated training cost data. For the resulting estimate of \$3.6 billion the margin of error is in excess of 50%. Given this variance, the cost data will not support further extrapolation and the reader is cautioned not to attempt to derive any other cost estimates.
- Among organizations providing any details on training expenditures the largest cost components were trainee wages and salaries and fees of trainers.

Types of Training

- Orientation training was provided by the largest proportion of firms, 61 percent, followed by computer training at 57 percent, health and safety at 44 percent, and managerial training provided by 40 percent of organizations.
- A training event occurs each time an employee participates in a training activity of a particular type. Health and safety training accounted for one of every four training events, followed by orientation at 18 percent and computers at 10 percent as the most frequently provided of the 10 types of structured training.
- Orientation training constituted the largest proportion of training hours among the ten types of training, with 20 percent of the 133.6 million hours of training provided by the private sector in 1991. Computer training accounted for 12 percent of all hours, followed by health and safety training and managerial training, with 11 percent each.

Organization, Funding and Demand

- One in five organizations had specific budgets for training expenditures, and one in six organizations had a formal training plan. Both measures increase substantially with organization size.
- Nineteen percent of organizations that operated with a collective bargaining agreement reported providing training under the terms of the agreement. An additional 14% of such organizations provided training under labour/management consultation outside the agreement.

- Three-quarters of organizations that provided structured training indicated they received no external funding for training. Nine percent of the organizations providing structured training did so with funding support from government; four percent received money from an industry organization; and four percent shared costs through a union or employee supported training fund.
- Larger organizations (those with over 100 employees) were much more likely than smaller firms to report that they were unable to do all the structured training they wanted. One in three of the largest firms indicated satisfaction with their training efforts, compared to three-quarters of the smallest firms. The most frequently cited obstacles to additional training included shortages of funds and employee time.

IMPLICATIONS FOR FURTHER RESEARCH

Survey results are most useful when their limitations are explicitly recognized. There is always a danger that results of training surveys, both in Canada and abroad, may create more confusion than understanding if their limitations are not clearly stated. This study recognizes that, even with high levels of co-operation from all types and sizes of organizations, comprehensive definitions of training, user-friendly data collection instruments and flexible survey methods, respondents can only provide information which is available and accessible within their organizations.

Training Expenditure

The primary example is the cost of training. The assumption that private sector organizations record all expenditure related to training as separate items is simply not valid. Participants in the 1991 NTS provided ample evidence that most do not know what their organizations are spending on training. This is in marked contrast to their ability to report on the numbers of trainees and the time spent in training. The information gap on training costs exists in many large complex organizations as well as in smaller entities. Even one large multinational organization, which undertook an internal project with dedicated resources extending over several months, reported all of its cost data as estimated rather than actual.

The results of the 1991 NTS clearly indicate the need to improve the ability of accounting systems to track training expenditure.

Given that training and human resource development is critical for the growth of organizations, internal information systems will have to be developed to track the use of organization resources and to provide for informed decision-making. One approach would be to develop and promote common accounting standards for dealing with training expenditures and internal costs.

Characteristics of Trainees

Similar problems are evident with respect to the absence of accessible records on the characteristics of persons receiving training. The difficulty most organizations have in providing information on the occupation, gender and age of trainees indicates that participation in specific training events is only infrequently entered on employee records.

Though in the future more organizations may be able to report training data for occupations and by gender, employee-based data collection could provide this information in the shorter term.

Information on the distribution of training opportunities across gender, age and occupational groups would add an important dimension to our understanding of training issues and needs.

The Organization of Training

There is a related need to document what is actually happening within organizations, including determining how training decisions are made, how training needs are identified, how expenditure levels are determined, and how training decisions are integrated with overall organization human resource management planning.

Studies designed to describe current practices would form a useful starting point for consideration of such issues as the development of training standards.

Union-sponsored Training

Additional information on workforce training may also be available through a survey of union-sponsored training activities.

Some unions are very active in providing training such as apprenticeship, which is geared to improving worker skills.

Larger versus Smaller Organizations

There is a need for further study of the differences between small and large firms—in identifying training needs, in the characteristics of the training provided, and in the basis for reporting training activities.

Research on the distinction between structured and unstructured training is essential to improving our understanding of these differences.

Results from the 1991 NTS suggest that organization size plays an extremely important role in determining a respondent's interpretation of definitions and the completeness of the responses. Smaller organizations (with under 20 employees) are not miniature versions of companies employing 1,000 or more. Very small organizations may be reporting in ways which differ significantly from larger organizations. The most obvious is in the form of the data base—the owner/manager with 10 employees is likely to keep mental, not written, records of training-related activities. In larger entities the human resource manager tends to use secondary sources.

Since the responses to questions on training from small organizations may be qualitatively different than those from large organizations, it may be useful to recognize these differences through distinct data collection methods and survey instruments.

Understanding Unstructured Training

Differences across organizations which are attributable to size also may affect reporting of the content of training. Employers with very few employees may be most likely to encounter difficulty in separating structured and unstructured training—particularly for general types of training such as orientation for new employees. As noted earlier in the report, the Steering Committee initially hoped to be able to obtain detailed information on both “structured” and “unstructured” training. Given the extensive variations in interpretation of “unstructured” training and potential confusion in reporting, the 1991 NTS focused on obtaining detailed quantitative information on structured training. The Steering Committee recognizes the need for additional research on the role of unstructured training in developing employee skills.

The Next National Training Survey

The next National Training Survey will be the joint responsibility of the Canadian Labour Market and Productivity Centre and the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB). The CLFDB has appointed a Steering Committee which will direct the overall development of the survey. Preparatory work for the 1993 National Training Survey has already begun. Employment and Immigration Canada will be contracting with the CLMPC to manage that survey. The survey will be carried out by Statistics Canada and will look at private sector training activities in 1993. To ensure continuity with the 1991 NTS, Canadian Facts will act as the technical consultant to the Steering Committee.

Technical appendix

INTRODUCTION

The development of the 1991 National Training Survey included four major components:

- A feasibility study involving 200 site visits in all regions of the country and 5 focus groups to test definitions and to assess the ability of organizations to respond to questions on training;
- a pilot survey involving 200 organizations in Ontario and Quebec to test survey instruments and alternate methodologies;
- development of an appropriate sample based on Dun and Bradstreet organization listings which were stratified into nine industry sectors and five organization sizes;
- implementation of the 1991 National Training Survey.

Each of these components is summarized below. The research program is described in greater detail in the Technical Report on the 1991 NTS. This report is available on request.

THE FEASIBILITY STUDY

This phase of the research was designed to assess:

- the nature and extent of information on training available from private sector organizations,
- the willingness of these organizations to participate in a national survey.

The Committee had a specific interest in determining whether it was feasible to expand the scope of the enquiry to include a full range of training activities, both structured formal training and unstructured informal training. Previous national surveys in Canada had been confined to training activities defined as “formal.”

The feasibility study was conducted between February 1991 and April 1991, and included on-site and telephone interviews with 200 organizations in five regions and a series of in-depth focus group discussions with senior executives and owner-managers responsible for training.

The results of the feasibility study indicated that there is a lack of consistency in the interpretation of the content of unstructured training, and a potential for confusion when organizations are asked to report on both types of training. This suggested a corresponding requirement to limit questions on unstructured training in the 1991 study pending further developmental research. The results also confirmed the sensitivity of potential respondents to response burden and the need for a pilot survey to test a range of data collection methods.

THE PILOT STUDY

The pilot study was conducted between May and September 1991 with data collection during July and August 1991. Since the feasibility study had confirmed the hypothesis that variations in the incidence of training occur across different sizes of organizations, the pilot study focused on Ontario and Quebec, in which there are a large number of headquarter establishments with employees located elsewhere in Canada. A total of 200 organizations were selected (100 in each province) covering all sizes of organizations.

The methodology for the pilot consisted of telephone contacts and placement of a questionnaire to be completed through an in-person interview or returned by mail. An initial telephone screening was carried out to obtain up-to-date contact information on training and to solicit co-operation. Telephone follow-up calls were made to all organizations following placement/mailing of the questionnaire. The response rate to the mail questionnaire was 14%. Almost all of the responses were from organizations reporting training.

Early in the project some consideration had been given to an approach which would, by an initial telephone interview, identify organizations conducting structured training. This type of screening procedure could not be used in the pilot because the definitions of training developed by the Steering Committee were too lengthy to be administered by telephone.

Recognizing that organizations with a commitment to training were most likely to respond to a mail survey, Canadian Facts recommended to CLMPC that the pilot study be extended to include an alternative follow-up telephone interview, to be conducted with organizations which had not responded to the initial follow-up.

The purpose of this addition to the pilot was to provide information to assess respondents' willingness to answer by telephone specific functional questions on training, that is, questions which would not require lengthy definitions. These telephone interviews were conducted in the period between late August and mid-September 1991 and achieved a response rate of over 50%.

METHODOLOGY FOR THE 1991 NTS

Following the pilot study, Canadian Facts recommended a methodology for the 1991 NTS which included three elements:

Phase 1: An initial telephone interview to identify an appropriate contact within the organization and to include questions on characteristics of the organization, the incidence of structured and unstructured training activities and identification of factors restricting training activities.

Phase 2: A mailout of a personalized letter from the Committee and a questionnaire requesting specific information on training activities (types of training, numbers of employees trained, duration of training activity, organization of training, the role of unions in providing and supporting training, and costs of training), to organizations reporting structured training.

Phase 3: Follow-up telephone calls to confirm receipt of the questionnaire and to respond to any questions from respondents about the survey.

In addition, Canadian Facts recommended maintenance of an 800-line to answer queries from potential respondents.

This approach was designed:

- to obtain a higher level of response to questions on the *incidence* of structured and unstructured training activities than would be achieved if these questions were included in the mailout questionnaire,
- to direct detailed questions on specific aspects of training *only* to organizations which had identified during the initial telephone interview their participation in activities indicating provision/support for structured training within the reference period for the survey (the organization's last fiscal year),
- to provide an opportunity for potential respondents to confirm the sponsorship and purpose of the survey and to obtain assistance and/or clarification with any aspect of the survey.

QUESTIONNAIRE DEVELOPMENT

The final instruments developed by Canadian Facts for the 1991 NTS also attempted to recognize the extensive limitations and variations in the extent and quality of information on training among organizations in Canada.

Each of the developmental phases of the study, including the on-site interviews in the feasibility study, focus group discussions with senior executives responsible for training, and the pilot study, provided evidence that:

- very small organizations often find it difficult to distinguish formal training events from learning events—given that training most frequently takes place on the job and involves some productive activity;
- very few multiple-location organizations maintain detailed centralized records of the training activities which they provide/support for their employees;

- training events may not be consistently recorded within individual locations;
- the forms of record-keeping may vary within a single organization across different types of training. For example, records may be maintained of training involving expenditure by the organization for fees for seminars or workshops on specific topics, while the occurrence of orientation training for new employees may not be directly recorded;
- the incidence and duration may vary by occupational category of specific types of training;
- while the occurrence of a particular training event may be recorded, the organization may not retain a record of the characteristics of the employees participating in the training event;
- costs of training, even those involving direct expenditures (e.g. fees for external trainers) may not be recorded as identified items, e.g. may be included in department budgets but not identified as line items;
- unless specifically prompted, respondents seldom include wage/salaries of employees while on training as a component of costs.

The questionnaires used for the initial telephone interview with all organizations and the mailout to organizations reporting any activities indicating structured training are appended to this report.

Consistent with the requirement to limit response burden and to encourage co-operation with the second phase of the study, the initial telephone interview was designed to obtain the basic information required within the shortest time period—an average of five minutes. Since it was not feasible to administer definitions of training by telephone, a series of short functional questions on activities indicating structured formal training was used to identify organizations conducting structured training.

The mailout questionnaire was designed to encourage respondents to answer the questions for which information was available. The directions explicitly recognized that not all organizations would be able to answer all data items. In particular, the instrument provided for respondents to identify their responses to questions on cost as either actual or estimated.

SAMPLE DESIGN FOR THE 1991 NTS

Dun and Bradstreet (D&B) was the most comprehensive database available for use as a sample frame for the main survey. The universe was defined as *all single location and headquarter* listings on the data base with two or more employees (as of August 1 1991). Exclusions from the frame included organizations in three areas (health, education, and public administration); and entities with only one employee.

The final sample frame included:

- all organizations with 100 or more employees;
- a sample of organizations with fewer than 100 employees.

The industry sectors selected were:

Agriculture, forestry, fishing	Manufacturing	Retail
Mining	Transportation	Finance
Construction	Wholesale	Services

Within each sector the frame was stratified into five size groups based on the total number of employees listed in the D&B file.

The size groups were:

2-19	20-99	100-199	200-499	500 and over
------	-------	---------	---------	--------------

The final sample design consisted of 45 cells (nine sectors by five size groups).

In order to update the D&B file:

- duplications in the frame were identified and checked prior to and during the initial screening;
- where the listed telephone numbers were not operational, efforts were made to obtain telephone numbers from directory listings and to identify organizations no longer in operation;
- the initial telephone interview included questions designed to obtain up-to-date information from participating organizations with respect to location(s) of operation in Canada, number of employees in Canada, and other descriptive data.

IMPLEMENTATION OF THE MAIN SURVEY

The main study involved three phases:

Phase 1: The telephone interviews were conducted between October 13 1991 and November 20 1991. Up to five attempts were made to contact each organization, to identify a qualified respondent, and to administer the initial interview.

The response rate to this part of the research was 83% of eligible organizations, for a final sample size of 17,431 completed interviews.

Phase 2: Organizations reporting any activities indicating structured training in Phase 1 were sent a mail package. The mailouts were sent within a week to ten days following the initial interview.

The package consisted of:

- a personalized letter from the Committee;
- a questionnaire requesting specific information on types of training, numbers trained, duration of training, the organization of training (including funding sources and the role of unions in providing/supporting training), and overall costs of training; and
- a postage-paid return envelope.

Phase 3: Within one week after mailing, a follow-up call was made to each organization to confirm receipt of the mailing. These interviews were completed by December 7 1991. In January 1992, all companies which had not returned a questionnaire received a second follow-up call. A third call was placed in February and, in the case of smaller organizations, the information from the mailout questionnaire was recorded over the telephone. The final date for receipt of questionnaires was March 5 1992.

The response rate to Phase 2 was 52% for a total of 7,653 completed questionnaires.

WEIGHTING PROCEDURES

The 45 cells in the sample design were sampled disproportionately and there were differential response rates. The results of the Phase 1 interviews were adjusted to their proper portions and projected to the total universe.

A similar procedure was used to adjust the Phase 2 results to the total population of trainers.¹

The survey results are presented in the form of national estimates. The following exhibits show the actual numbers of completed questionnaires and the weighted estimates for Phases 1 and 2 respectively.

¹The Technical Report prepared by Canadian Facts includes details of all sampling and weighting procedures.

EXHIBIT 1-1**Characteristics of the Telephone Interview Sample Population**

	Completed Interviews		Weighted Estimates	
	#	%	#	%
Total Organizations	17,473	100	325,977	100
Size of organization as indicated by number of employees				
2-19	5,520	32	283,792	87
20-99	6,464	37	32,766	10
100-199	2,546	15	4,814	1
200-499	1,702	10	2,764	1
500+	1,241	7	1,841	1
Sector:				
Agriculture, Forestry, Fishing	662	4	3,567	1
Mining	696	4	3,229	1
Construction	1,372	8	38,175	12
Manufacturing	3,796	22	36,275	11
Transportation	1,479	9	17,188	5
Wholesale	1,624	9	33,496	10
Retail	3,044	17	100,599	31
Finance	1,426	8	25,130	8
Services	3,374	19	68,317	21
Location:				
Single	10,180	59	265,521	82
Multiple locations in single province	3,521	20	37,732	12
Multiple locations in two or more provinces	3,601	21	20,051	6
Region/Province:				
Total Atlantic	1,149	7	25,632	8
Newfoundland	224	1	4,883	1.5
P.E.I.	70	0.4	1,646	0.5
Nova Scotia	488	3	11,131	3
New Brunswick	367	2	7,972	2
Quebec	3,872	22	68,091	21
Ontario	7,033	40	126,231	39
Total Prairies	3,072	18	58,891	18
Manitoba	640	4	13,004	4
Saskatchewan	496	3	10,939	3
Alberta	1,936	11	34,948	11
B.C.	2,296	13	46,121	14

EXHIBIT 1-2
Characteristics of the Telephone Interview Sample Population

	Completed Interviews	Weighted Estimates
	#	#
Total Organizations	17,473	325,977
Agriculture, Forestry, Fishing		
Total	662	3,567
2-19	364	3,295
20-99	236	205
100-199	37	41
200-499	18	18
500+	7	8
Mining		
Total	696	3,229
2-19	215	2,654
20-99	292	337
100-199	69	92
200-499	55	70
500+	65	76
Construction		
Total	1,372	38,175
2-19	648	35,002
20-99	453	2,491
100-199	151	418
200-499	84	208
500+	36	56
Manufacturing		
Total	3,796	36,275
2-19	639	26,259
20-99	1,466	7,441
100-199	795	1,334
200-499	531	742
500+	365	499
Transportation		
Total	1,479	17,188
2-19	492	14,660
20-99	582	1,852
100-199	149	277
200-499	121	201
500+	135	198
Wholesale		
Total	1,624	33,496
2-19	529	28,922
20-99	633	3,847
100-199	223	375
200-499	155	233
500+	84	119

CONTINUED

EXHIBIT 1-2**Characteristics of the Telephone Interview Sample Population** *Continued...*

	Completed Interviews	Weighted Estimates
	#	#
Total Organizations	17,473	325,977
Retail		
Total	3,044	100,599
2-19	1,124	90,422
20-99	1,221	8,687
100-199	369	841
200-499	183	384
500+	147	265
Finance		
Total	1,426	25,130
2-19	401	22,337
20-99	461	1,806
100-199	196	394
200-499	173	292
500+	195	301
Services		
Total	3,374	68,317
2-19	1,108	60,240
20-99	1,120	6,100
100-199	557	1,042
200-499	382	616
500+	207	319

EXHIBIT 2-1
Characteristics of the Self-Completion Questionnaire Sample Population

	Completed Questionnaires		Weighted Estimates	
	#	%	#	%
Total Organizations	7,653	100	229,480	100
Size of organization as indicated by number of employees				
2-19	2,025	26	190,945	83
20-99	3,292	43	29,458	13
100-199	1,243	16	4,585	2
200-499	647	9	2,688	1
500+	446	6	1,804	1
Sector:				
Agriculture, Forestry, Fishing	310	4	2,606	1
Mining	333	4	2,312	1
Construction	538	7	23,329	10
Manufacturing	1,718	22	27,977	12
Transportation	689	9	13,074	6
Wholesale	659	9	24,210	11
Retail	1,216	16	67,124	29
Finance	575	8	17,731	8
Services	1,615	21	51,117	22
Location:				
Single	4,341	57	171,885	75
Multiple locations in single province	1,658	22	35,859	16
Multiple locations in two or more provinces	1,577	21	20,282	9
Region/Province:				
Total Atlantic	529	7	18,914	8
Newfoundland	107	1	3,396	2
P.E.I.	38	0.5	1,752	1
Nova Scotia	211	3	7,546	3
New Brunswick	173	2	6,220	3
Quebec	1,519	20	39,792	17
Ontario	3,128	41	88,279	39
Total Prairies	1,569	21	50,459	22
Manitoba	315	4	11,605	5
Saskatchewan	249	3	8,693	4
Alberta	1,005	13	30,251	13
B.C.	885	12	31,005	14

EXHIBIT 2-2

Characteristics of the Self-Completion Questionnaire Sample Population

		Completed Questionnaires	Weighted Estimates
		#	#
Total Organizations		7,653	229,480
Agriculture, Forestry, Fishing	Total	310	2,606
	2-19	152	2,363
	20-99	127	180
	100-199	20	38
	200-499	9	17
	500+	2	8
Mining	Total	333	2,312
	2-19	79	1,753
	20-99	168	324
	100-199	39	89
	200-499	23	70
	500+	24	76
Construction	Total	538	23,329
	2-19	194	20,526
	20-99	224	2,167
	100-199	70	382
	200-499	39	201
	500+	11	53
Manufacturing	Total	1,718	27,977
	2-19	249	19,027
	20-99	737	6,461
	100-199	404	1,272
	200-499	187	722
	500+	141	495
Transportation	Total	689	13,074
	2-19	197	10,727
	20-99	311	1,683
	100-199	70	266
	200-499	50	201
	500+	61	197
Wholesale	Total	659	24,210
	2-19	205	20,065
	20-99	292	3,440
	100-199	100	367
	200-499	44	225
	500+	18	113
Retail	Total	1,216	67,124
	2-19	367	57,841
	20-99	589	7,876
	100-199	154	784
	200-499	62	367
	500+	44	25

CONTINUED

		Completed Questionnaires	Weighted Estimates
		#	#
Total Organizations		7,653	229,480
Finance	Total	575	17,731
	2-19	139	15,040
	20-99	218	1,728
	100-199	90	382
	200-499	58	285
	500+	70	296
Services	Total	1,615	51,117
	2-19	443	43,603
	20-99	626	5,599
	100-199	296	1,005
	200-499	175	600
	500+	75	310

ESTIMATES OF VARIANCES

Results obtained from sample surveys may differ from the true population figures. The likely deviation can be expressed in probability terms, and is primarily determined by the sample size upon which the percentage figure is based.

Sampling procedures have been calculated at the 95 percent confidence limits for selected statistics. This means that, in 19 cases out of 20, the results will not differ by more than the percentages shown from what would have been obtained from responses from all of the target population.

For statistics based on the total sample (17,473 actual interviews projected to the population of 325,977 organizations), the sample tolerance is less than (\pm) 1 percent.

For the majority of statistics based on the total sample of organizations reporting details of training (7,653 actual interviews projected to the population of 229,480 organizations providing structured training), the sample tolerance is (\pm) 1.1 percent.

The table below shows the variances for the selected statistics based on smaller sub-samples for size of organization:

Incidence of Providing Any Structured Training					
Size of Organization	2-19	20-99	100-199	200-499	500+
Actual Interviews	5,530	6,464	2,546	1,702	1,241
Projected Population	283,792	32,766	4,814	2,764	1,841
Sampling Tolerance	± 1.3	± 1.2	± 2.0	± 2.4	± 4.5
Incidence of Providing Specific Types of Training					
Size of Organization	2-19	20-99	100-199	200-499	500+
Actual Interviews	2,025	3,292	1,243	647	446
Projected Population	190,945	29,458	4,585	2,688	1,804
Sampling Tolerance	± 2.2	± 1.7	± 2.8	± 3.9	± 4.6

Appendix B

National Training Survey

QUESTIONNAIRE

About this survey

- The Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) has asked Canadian Facts to conduct a survey among a cross section of Canadian businesses and organizations.
- The objective of the survey is to obtain reliable information on the nature and extent of training provided to employees of organizations operating in Canada and, where possible, the related costs to employers.
- Your participation will help to ensure that results of the study are representative of all types of organizations. Please answer all questions which apply to your activities.
- We will treat all of the information which you provide as confidential. The results of the study will be provided only in aggregate form. No information will be provided to CLMPC or to any third party which would identify you or your organization.
- If you have any questions about the survey or the questionnaire, please call Canadian Facts at 1-800-663-6023. We will be pleased to assist you.

About this questionnaire

This questionnaire consists of two sections:

- A. About Types of Training
- B. About Your Organization

How to complete this questionnaire

- Please answer each question which applies to your organization.
- To provide your answers you will be asked to:

CHECK A BOX: ☒

OR

ENTER A NUMBER: 100

OR NUMBER OF EMPLOYEES

ANSWER IN THE SPACE PROVIDED: _____

How to receive the results of this survey

Would you like to receive a summary of the results of the survey?

Yes ☐ No ☐

2

Some questions and answers to help you in completing this questionnaire.

What types of employees should I include?

Please report for **all people** (include yourself) who are employed, either full-time or part-time, in your organization **in Canada**.

What period of time is covered?

The questionnaire is designed to obtain information on *all* of the training received by your employees in Canada in your **last fiscal year**.

For what parts of my organization should I answer?

Please answer for *all parts* of your organization in Canada if possible. We would appreciate knowing if you are only able to respond for certain divisions or provinces. Instructions for reporting this situation are on page 4.

We don't keep separate financial records for our training. What should I report?

If actual figures are not available for the numbers of employees trained or for money spent on specific training activities, please provide estimates.

We cannot answer all of the questions.

If you are unable to provide all of the information requested, please answer the questions you can and return the questionnaire to us.

How can I find out how to deal with specific kinds of training ?

If you have **any** questions about how to answer for your organization, please call the National Training Survey's toll-free line:
1-800-663-6023
 between 9:00 a.m. and 5:00 p.m. EST,
 Monday to Friday

QUESTIONNAIRE

Instructions for compiling information and completing the questionnaire

- The name of the organization for which you have agreed to report is shown **on the label on the front cover** of this questionnaire.
- If the name has changed, please enter the correct name above the label.
- If you are reporting for parts of your organization which operate under names which *differ* from the name on the label, please indicate this below.

OPERATING NAMES FOR WHICH YOU ARE REPORTING (IN ADDITION TO NAME ON THE LABEL)	NUMBER OF EMPLOYEES
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

If all of the employees in your organization work in one location in Canada:

- Please provide information for *all* of these employees.

If your organization operates from two or more locations in Canada:

- Please provide information for *all* the employees in *all* of these locations.
- You may want to complete one questionnaire for each location. If you require additional questionnaires, please ask the Canadian Facts representative who will be calling you.

What is structured (formal) training?

For the purposes of this study, training includes *all activities intended to develop employee capabilities and employee skills*.

Structured (formal) training includes all training activities which have a structured format, that is:

- A predefined objective — for example, developing or upgrading a specific skill.
- Specified content.
- Progress is monitored, supervised and/or evaluated.

Structured (formal) training may be provided by:

- Internal staff.
- External trainers.
- Suppliers from whom your organization leases or purchases equipment.
- Training schools, colleges or universities.
- Unions.

Structured (formal) training may be provided in the form of:

- On-the-Job Training, which is designed to increase competence or provide specific job-related skills.
- Workshops, lectures, tutorials, training seminars, audio-visual presentations, demonstration sessions, monitored self-paced training packages, etc.
- Courses/classes for which the employee is reimbursed or given time off to attend.
- Apprenticeship training, which generally combines on and off-the-job training, and leads to certification under provincial, Red Seal or employer standards.

This survey is about *structured training* for your employees who work in *Canada*.

A. About Types of Training

For Office
Use Only

1. Orientation for New Employees

Includes orientation programs/training provided to new employees.

a) Did your organization provide/support any structured orientation training for new employees?

Yes ☐

No ☐

► GO TO QUESTION 2

b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY

By internal staff ☐

By external training consultants ☐

c) How many people received this training?

NUMBER TRAINED

d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?

AVERAGE NUMBER OF HOURS

17

8

9

10/13

14/16

2. Occupational Health and Safety Training

Includes individual (safety of self), other workers and the public, e.g. safety in the workplace, Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) training, education related to stress reduction or substance use.

a) Did your organization provide/support any structured occupational health and safety training?

Yes ☐

No ☐

► GO TO QUESTION 3

b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY

By internal staff ☐

By community college/
university courses ☐

By external training consultants ☐

By private training schools ☐

c) How many people received this training?

NUMBER TRAINED

d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?

AVERAGE NUMBER OF HOURS

17

18

19/22

23/25

For Office
Use Only

3. Training Related to Environmental Protection

Includes training conducted in accordance with regulations (federal, provincial and/or municipal) and training related to policies/practices developed voluntarily by specific businesses and industries.

- a) Did your organization provide/support any structured training related to environmental protection?
Yes ☐ No ☐ ► GO TO QUESTION 4
- b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY
- | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| By internal staff | <input type="checkbox"/> | By community college/
university courses | <input type="checkbox"/> |
| By external training
consultants | <input type="checkbox"/> | By private training schools | <input type="checkbox"/> |
- c) How many people received this training?
- NUMBER TRAINED
- d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?
- AVERAGE NUMBER OF HOURS

4. Literacy, Numeracy and Basic Education

Includes basic reading, writing and arithmetical skills; second language training for persons whose first language is neither English nor French; basic education up to Grade 10 level.

- a) Did your organization reimburse or provide time off for employees to receive this type of training?
Yes ☐ No ☐ ► GO TO QUESTION 5
- b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY
- | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| By external training
consultants | <input type="checkbox"/> | By community college/
university courses | <input type="checkbox"/> |
| | | By private training schools | <input type="checkbox"/> |
- c) How many people received this training?
- NUMBER TRAINED
- d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?
- AVERAGE NUMBER OF HOURS

QUESTIONNAIRE

5. Managerial Training

Includes the acquisition and/or development of management skills in such areas as administration, strategic planning and allocation of human and financial resources.

- a) Did your organization provide/support any structured management training?

Yes ☐

No ☐

► GO TO QUESTION 6

- b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY

By internal staff ☐

By community college/
university courses ☐

By external training
consultants ☐

By private training schools ☐

- c) How many people received this training?

NUMBER TRAINED

- d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?

AVERAGE NUMBER OF HOURS

6. Professional Training

Includes the acquisition, and/or development of qualifications in professions, requiring at least a degree or diploma in a specific field or discipline, e.g. science, engineering, education, health-related disciplines, law, social work.

- a) Did your organization provide/support any structured professional training?

Yes ☐

No ☐

► GO TO QUESTION 7

- b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY

By internal staff ☐

By community college/
university courses ☐

By external training
consultants ☐

- c) How many people received this training?

NUMBER TRAINED

- d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?

AVERAGE NUMBER OF HOURS

For Office
Use Only

7. Sales and Marketing Training

Includes the acquisition and/or development of skills related to new product education, external communications, advertising, marketing (domestic and/or export), including workshops, seminars specifically designed for sales/marketing training.

- a) Did your organization provide/support any structured sales and marketing training?

Yes ☐ No ☐ ➤ GO TO QUESTION 8

- b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY

By internal staff ☐ By community college/
university courses ☐
By external training consultants ☐ By private training schools ☐

- c) How many people received this training?

NUMBER TRAINED

- d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?

AVERAGE NUMBER OF HOURS

8. Apprenticeship

Formal training programs leading to journeyman status, involving a written contract between employer and employee, whether or not the apprentice is registered with a provincial apprenticeship agency.

- a) Did any of your employees receive any apprenticeship training in the last fiscal year?

Yes ☐ No ☐ ➤ GO TO QUESTION 9

- b) How many people received this training?

NUMBER TRAINED

- c) How was this apprenticeship training funded? CHECK ALL THAT APPLY FOR EACH TYPE OF EMPLOYEE

NON-UNION EMPLOYEES

Completely funded by employer
Completely funded by employees
Joint funding: employer/employees
Joint funding: employer/government
Completely funded by government

EMPLOYEES COVERED BY A COLLECTIVE AGREEMENT

Completely funded by employer
Completely funded by employees
Joint funding: employer/employees
Joint funding: employer/union
Joint funding: employer/union/government
Completely funded by union
Completely funded by government

9

QUESTIONNAIRE

9. Computers and Other Office Equipment

Includes skills acquisition and upgrading for word processing, accounting and other software applications, photocopiers, facsimile (fax) machines, telephone systems and other business equipment used in offices.

- a) Did your organization provide/support any structured training on the use of computers and other office equipment?
Yes ☐ No ☐ ► GO TO QUESTION 10
- b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY
By internal staff ☐ By community college/ university courses ☐
By external training consultants ☐ By private training schools ☐
By equipment supplier ☐
- c) How many people received this training?
NUMBER TRAINED
- d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?
AVERAGE NUMBER OF HOURS

10. Technological Equipment in Non-Office Locations

Includes skills acquisition and upgrading for computers and other equipment used in a variety of non-office locations, e.g. factories, plants, production operations, hospitals, laboratories.

- a) Did your organization provide/support any structured training on technological equipment used in non-office locations?
Yes ☐ No ☐ ► GO TO QUESTION 11
- b) How was this training provided to your employees? CHECK ALL THAT APPLY
By internal staff ☐ By community college/ university courses ☐
By external training consultants ☐ By private training schools ☐
By equipment supplier ☐
- c) How many people received this training?
NUMBER TRAINED
- d) On average, how many hours did each employee spend on this type of training?
AVERAGE NUMBER OF HOURS

For Office
Use Only
18

24

25

26,29

30/32

33

34

35,38

39/41

Includes acquisition and/or upgrading of specific work-related skills other than those described in Questions 5 through 10.

- Yes ☐ No ☐ ➤ GO TO PAGE 12

- | TYPE OF WORK-RELATED
SKILLS TRAINING PROVIDED | NUMBER OF PEOPLE
RECEIVING THIS TRAINING | AVERAGE NUMBER OF HOURS
SPENT PER PERSON |
|--|---|---|
|--|---|---|

B. About Your Organization

Please read the following definitions of occupations before completing the questions on page 13:

Executive/Management

Occupations which involve the development and review of company policy, organizing and directing the major functions of the organization.

Professional

Occupations requiring at least a degree or diploma in a specific field or discipline. Examples are science, engineering, education, health-related disciplines, law, social work.

Supervisory

Occupations which involve the supervision of staff within a section or department.

Clerical/Office

Occupations in word processing, reception, computer operations, data processing etc.

Sales and Marketing

Occupations in sales, wholesale and retail, and in marketing.

Technical/Trades/Production

Occupations related to processing, fabricating, assembly.

All skilled trades.

Technicians in medical, science, engineering fields.

All Other Occupations

12

QUESTIONNAIRE

For Office
Use Only
20 21 22

1. a) Including both full- and part-time employees, how many people were employed in **each** occupational group in your organization in the last fiscal year?
ENTER TOTAL IN EACH OCCUPATIONAL GROUP BELOW
- b) How many men were employed in each occupational group in the last fiscal year?
ENTER BELOW
- c) How many women were employed in each occupational group in the last fiscal year?
ENTER BELOW

	a) TOTAL	b) MEN	c) WOMEN	
Executive/management	_____	_____	_____	8
Professional	_____	_____	_____	20
Supervisory	_____	_____	_____	32
Clerical/Office	_____	_____	_____	44
Sales/Marketing	_____	_____	_____	46
Technical/Trades/Production	_____	_____	_____	58
All Other Occupations	_____	_____	_____	8

2. a) How many of your employees in **each** occupation group received any **structured (formal) training** in the last fiscal year?
ENTER TOTAL IN EACH OCCUPATIONAL GROUP BELOW
- b) How many men received any **structured (formal) training**? ENTER BELOW
- c) How many women received any **structured (formal) training**? ENTER BELOW

	a) TOTAL	b) MEN	c) WOMEN	
Executive/management	_____	_____	_____	20
Professional	_____	_____	_____	32
Supervisory	_____	_____	_____	44
Clerical/Office	_____	_____	_____	46
Sales/Marketing	_____	_____	_____	58
Technical/Trades/Production	_____	_____	_____	8
All Other Occupations	_____	_____	_____	20

13

QUESTIONNAIRE

For Office
Use Only
22 23 24

PLEASE REPORT IN QUESTION 3 ON THE **TOTAL COSTS OF ALL THE TRAINING** WHICH YOU RECORDED IN SECTION A OF THIS QUESTIONNAIRE.

3. How much did your organization spend on the each of the following cost areas in the last fiscal year? ENTER BELOW

IF YOU ARE UNABLE TO PROVIDE ACTUAL COSTS, PLEASE PROVIDE YOUR BEST ESTIMATE.

	ACTUAL COSTS	OR	ESTIMATED COSTS	
TOTAL	\$		\$	32
Wages/salaries of employees while on training	\$		\$	50
Wages/salaries of staff providing training	\$		\$	8
Fees for instructors	\$		\$	26
Training materials	\$		\$	44
Travel and living costs for trainees	\$		\$	8
Overhead/office costs related to training	\$		\$	26
All other costs	\$		\$	44

4. a) Did your organization pay for ALL of the training provided to your employees in the last fiscal year?

DO NOT INCLUDE FUNDING FOR APPRENTICESHIP TRAINING, WHICH IS REPORTED IN SECTION A, QUESTION 8.

Yes ☐ ► GO TO QUESTION 5 No ☐

b) Was the external funding provided by: CHECK ALL THAT APPLY

Government subsidy ☐ Union/employee funds ☐

Training trust funds ☐ Industry organization(s) ☐

Other PLEASE SPECIFY

(65/75)

QUESTIONNAIRE

For Office
Use Only

5. Still thinking still about the training provided by your organization in your last fiscal year, was any of it provided/supported under the terms of:

A collective agreement

Yes ☐

No ☐

8

Labour management consultation
outside a collective agreement

Yes ☐

No ☐

9

6. Did any union provide/support training (other than apprenticeship training) to your employees in the last fiscal year?

Yes ☐

No ☐

10

7. Is there a training budget for your organization?

Yes ☐

No ☐

11

8. Does your organization have a training plan, that is, a written formal statement of your training objectives and plans?

Yes ☐

No ☐

12

9. What was the total payroll for your organization (excluding benefits) in the last fiscal year? ENTER TO NEAREST \$100,000

\$

13 21

10. What percentage of your gross sales in the last fiscal year was derived from exports?

PERCENTAGE

15 75

Thank you for your cooperation in completing the National Training Survey.
Please turn to the back cover ►

15

National Training Survey

How long did it take you to compile the information and to complete this questionnaire?

We would appreciate your comments on this survey:

Appendix C

- 1 -

NATIONAL TRAINING SURVEY

FOR OFFICE
USE ONLY

7-1

► Sample Number: _____

1. Good morning/afternoon. May I please speak with your Human Resource Department?

YES 1 ☐NO — DO NOT HAVE H.R. DEPT..... 2 ☐

2. Could you please tell me the name of the most senior executive who could provide information on Human Resource development for your organization?

YES — CONTINUE 1 ☐NO — TERMINATE 2 ☐NOT AT THIS LOCATION 3 ☐APPOINTMENT (RECORD ON CONTACT FORM)..... 4 ☐

3. Good morning/afternoon. I am (STATE FIRST AND LAST NAME). I am calling on behalf of The Canadian Labour Market and Productivity Centre, which is conducting a study on Human Resource development.

I understand that you are the most senior executive who could provide information on Human Resource Development for your organization.

I would like to ask you a few questions about your organization. Your cooperation would be appreciated. This will only take about five minutes of your time.

OK — CONTINUE 1 ☐REFUSED 2 ☐APPOINTMENT (RECORD ON CONTACT FORM)..... 3 ☐

4. How many people were employed on a full-time and part-time basis in your organization in PROVINCE ON LABEL in the last fiscal year?

5. And how many of these people were employed at this location?

6. Still thinking about the last fiscal year, did your organization employ anyone on a full-time and part-time basis in any other province/territory in Canada?

YES 1 ☐NO 2 ☐DON'T KNOW/NOT SURE 3 ☐GO TO
Q9

TELEPHONE SURVEY

- 2 -

7. In which provinces/territories?
8. How many people were employed on a full-time or part-time basis in the last fiscal year in each PROVINCES/TERRITORIES IN Q7:

FOR OFFICE
USE ONLY
7-1

	Q7	Q8 Number of employees	
NEWFOUNDLAND	1 <input type="checkbox"/>		2023
PRINCE EDWARD ISLAND	2 <input type="checkbox"/>		2629
NOVA SCOTIA	3 <input type="checkbox"/>		3033
NEW BRUNSWICK	4 <input type="checkbox"/>		3437
QUEBEC	5 <input type="checkbox"/>		3841
ONTARIO	6 <input type="checkbox"/>		4245
MANITOBA	7 <input type="checkbox"/>		4649
SASKATCHEWAN	8 <input type="checkbox"/>		5053
ALBERTA	9 <input type="checkbox"/>		5457
BRITISH COLUMBIA	0 <input type="checkbox"/>		5861
YUKON TERRITORIES	1 <input type="checkbox"/>		6265
NORTHWEST TERRITORIES	2 <input type="checkbox"/>		6669
DON'T KNOW/NOT SURE	3 <input type="checkbox"/>		

ASK ALL

9. In your last fiscal year, how many people, if any, were employed by your organization outside Canada?

7073

10. It would be helpful to establish a time frame for these questions. When did your organization's last fiscal year end?

OCTOBER 1990	1 <input type="checkbox"/>
NOVEMBER 1990	2 <input type="checkbox"/>
DECEMBER 1990	3 <input type="checkbox"/>
JANUARY 1991	4 <input type="checkbox"/>
FEBRUARY 1991	5 <input type="checkbox"/>
MARCH 1991	6 <input type="checkbox"/>
APRIL 1991	7 <input type="checkbox"/>
MAY 1991	8 <input type="checkbox"/>
JUNE 1991	9 <input type="checkbox"/>
JULY 1991	0 <input type="checkbox"/>
AUGUST 1991	1 <input type="checkbox"/>
SEPTEMBER 1991	2 <input type="checkbox"/>
DON'T KNOW/NOT SURE	3 <input type="checkbox"/>

74

75

- 3 -

11. What percentage of your employees in Canada, including both full-time and part-time, were covered by a collective agreement in that fiscal year?

FOR OFFICE
USE ONLY

7-2

8/10

For purposes of this survey, training includes all activities intended to develop employee capabilities and employee skills. This survey is about people who are working in Canada.

12. In the fiscal year ending MONTH/YEAR IN Q10, did your organization...

- a) Spend any money directly related to training your employees?

YES 1 ☐

NO 2 ☐

DON'T KNOW/NOT SURE 3 ☐

- b) Have any employees whose job descriptions included providing training to other employees?

YES 1 ☐

NO 2 ☐

DON'T KNOW/NOT SURE 3 ☐

- c) Lease or purchase any equipment for which you or the supplier provided training to your employees?

YES 1 ☐

NO 2 ☐

DON'T KNOW/NOT SURE 3 ☐

- d) Reimburse or provide time off for employees to attend courses, workshops or seminars?

YES 1 ☐

NO 2 ☐

DON'T KNOW/NOT SURE 3 ☐

- e) Did any of your employees participate in an apprenticeship, internship or co-op education program?

YES 1 ☐

NO 2 ☐

DON'T KNOW/NOT SURE 3 ☐

TELEPHONE SURVEY

- 4 -

13. In this last fiscal year, about what percentage of all employees received any training and/or attended courses?

FOR OFFICE
USE ONLY

7-2

16/18

Let me remind you, for this study, training includes all activities intended to develop employee capabilities and employee skills, and is about people who are working in Canada.

14. Still thinking about your organization in the fiscal year ending MONTH/YEAR IN Q10. Other than structured, formal programs, was any unstructured/informal/on-the-job training provided for any of the following types of activities: (READ LIST)

- Orientation of new employees 1 ☐
- Health and safety 2 ☐
- Computers or other office equipment,
such as fax machines, phones, copiers 3 ☐
- Other types of training 4 ☐
- NONE OF THESE 5 ☐
- DON'T KNOW/NOT SURE 6 ☐

19

15. Thinking about all your organization's needs in the last fiscal year, were you able to do all the training you wanted to or was there any training which you wanted to do but could not?

- ABLE TO DO ALL 1 ☐ GO TO Q18
- COULD NOT DO ALL 2 ☐
- DON'T KNOW/NOT SURE 3 ☐

20

16. a) What types of training did you want to do? (RECORD VERBATIM)
b) Any others?

DON'T KNOW ☐

1ST MENTION

21/22

2ND MENTION

23/24

3RD MENTION

25/26

27/28

29/30

31/32

TELEPHONE SURVEY

- 5 -

17. a) What were the main reasons your organization was unable to provide this training? (*DO NOT READ LIST*)
b) Where there any other factors?

FOR OFFICE
USE ONLY
7-2

COST FACTORS/LACK OF FUNDS 1 ☐
LACK OF TIME 2 ☐
LACK OF STAFF 3 ☐
DON'T KNOW/NOT SURE ☐

OTHER *SPECIFY*:
1ST MENTION

2ND MENTION

33

34/35

36/37

38/39
40/41
42/43
44/45

ASK ALL

18. Finally, is your organization: (*READ LIST*)

A subsidiary of a foreign company 1 ☐
A subsidiary of a Canadian company 2 ☐
A Canadian-owned company 3 ☐
A not-for-profit organization 4 ☐
A Crown corporation 5 ☐
DON'T KNOW/NOT SURE ☐

OTHER *SPECIFY*:

46

47

IF NO/DON'T KNOW/NOT SURE TO ALL AT Q12A TO Q12E

We appreciate the time you have given us. The information which you have provided is valuable. Thank you for your time. Goodbye.

IF YES TO ANY OF Q12A TO Q12E

19. We would like to know more about the training provided by your organization. May we send you a short questionnaire which includes some questions on the specific types of training which your organization provides?

IF RESPONDENT REFUSES/HESITATES

I'd like to stress the importance of the role the Canadian Labour Market and Productivity Centre is playing in striving to improve productivity across Canada. The best way for the CLMPC to achieve its goal is through the co-operation of organizations such as yours.

I would appreciate it if you would at least have a look at the questionnaire before deciding.

YES..... 1 ☐
NO 2 ☐
DON'T KNOW/NOT SURE 3 ☐

48

TELEPHONE SURVEY

- 6 -

IF NO/DON'T KNOW/NOT SURE AT Q19

Thank you for your time. Goodbye.

IF YES AT Q19

20. In which language should we send this material?

- ENGLISH..... 1 ☐
- FRENCH 2 ☐
- BOTH 3 ☐

21. What is your correct title? (RECORD ON CONTACT FORM)

TITLES CAN INCLUDE:
OWNER, MANAGER, PRESIDENT, HUMAN RESOURCE
OFFICER, TRAINING AND DEVELOPMENT OFFICER,
DIRECTOR OF TRAINING, PERSONNEL DIRECTOR

22. I would like to verify the mailing address for your organization.
(RECORD ON CONTACT FORM)

IF RESPONDENT TOO BUSY, OFFER TO BE PUT
BACK TO SECRETARY/RECEPTIONIST TO VERIFY
ADDRESS.

Thank you for your time. Goodbye.

FOR OFFICE
USE ONLY
7-2

49

50

51

5275

7-2

RÉSERVE

40

50

51

52/53

20. Dans quelle langue aimeriez-vous que soit cette documentation?

SI OUI À Q19

Merci de votre collaboration. Au revoir.

SI NON/NE SAI PAS À Q19

21. Quel titre avez-vous exactement? (INSCRIVEZ SUR FEUILLE DE CONTACT)

TITRES POSSIBLES:

PROPRIÉTAIRE, DIRECTEUR/GÉRANT, PRÉSIDENT, AGENT
DES RESSOURCES HUMAINES, AGENT DE FORMATION ET
DE PERFECTIONNEMENT, DIRECTEUR DE LA FORMATION,
DIRECTEUR DU PERSONNEL

22. J'aimerais vérifier votre adresse postale:
(INSCRIVEZ SUR FEUILLE DE CONTACT)

SI LE RÉPONDANT EST TROP OCCUPÉ, OFFREZ-
LUI DE VOUS PASSER SA SECRÉTAIRE/LA
RÉCEPTIONNISTE POUR LA VÉRIFICATION DE
L'ADRESSE.

Merci de votre collaboration. Au revoir.

7-2
RESERVE

17. a) Pourquoi votre entreprise n'a-t-elle pas pu fournir cette formation? (NE LISEZ PAS LA LISTE)
b) Y avait-il d'autres facteurs?

FACTEURS DE COÛTS/MANQUE D'ARGENT..... 1 ☐

MANQUE DE TEMPS 2 ☐

MANQUE DE PERSONNEL 3 ☐

JE NE SAIS PAS ☐

AUTRE PRÉCISEZ:

1^{re} MENTION

2^e MENTION

POSEZ À TOUS

18. Finalement, votre entreprise est-elle: (LISEZ LA LISTE)

Une filiale d'une compagnie étrangère 1 ☐

Une filiale d'une compagnie canadienne 2 ☐

Une compagnie canadienne 3 ☐

Un organisme sans but lucratif 4 ☐

Une société de la Couronne 5 ☐

JE NE SAIS PAS ☐

AUTRE PRÉCISEZ:

SI NON/JE NE SAIS PAS À TOUTES DE Q12A À Q12E

Merci beaucoup du temps que vous nous avez accordé. Les informations que vous nous avez fournies sont très précieuses. Merci de votre collaboration. Au revoir.

SI OUI À UNE DES Q12A À Q12E

19. Nous aimerions en savoir davantage sur la formation fournie par votre entreprise. Pouvons-nous vous faire parvenir un questionnaire sur des types de formation spécifiques que votre entreprise fournit?

SI RÉPONDANT REFUSE/HÉSITE

J'aimerais insister sur l'importance du rôle du CCMTP qui est de travailler très fort à accroître la productivité au Canada. La meilleure façon pour le CCMTP d'atteindre son but est d'obtenir la collaboration des entreprises comme la vôtre. J'apprécierais beaucoup que vous jetiez un coup d'oeil sur le questionnaire avant de prendre votre décision.

OUI..... 1 ☐

NON 2 ☐

JE NE SAIS PAS 3 ☐

13. Au cours de l'année d'exercice qui s'est terminée en MOIS/ANNÉE À Q10, quel pourcentage de tous les employés ont reçu une formation et/ou ont fréquenté des cours?

16/18 ☐ 7-2

14. Toujours concernant la dernière année d'exercice qui s'est terminée en MOIS/ANNÉE À Q10. À part les programmes de formation formels et structurés, votre entreprise a-t-elle fourni de la formation informelle et non-structurée en milieu de travail sur:

(LISTEZ LA LISTE)

1. L'initiation des nouveaux employés ☐

2. La santé et la sécurité ☐

3. Les ordinateurs et autres équipements de bureau, comme les télécopieurs (FAX), téléphones, photocopieurs ☐

4. Autres types de formation ☐

5. AUCUN DE CEUX-CI ☐

6. JE NE SAIS PAS ☐

15. Si vous pensez à tous les besoins en formation de votre entreprise pour l'année d'exercice qui s'est terminée en MOIS/ANNÉE À Q10, vous a-t-il été possible de faire toute la formation que vous vouliez faire ou y a-t-il eu une certaine formation que vous vouliez faire mais que vous n'avez pu faire?

1. A PU FAIRE TOUTE LA FORMATION ☐ PASSEZ À Q18

2. N'A PAS PU FAIRE TOUTE LA FORMATION ☐

3. JE NE SAIS PAS ☐

16. a) Quels types de formation voulez-vous faire? (INSCRIVEZ LE MOT À MOT)

b) Y en a-t-il d'autres?

JE NE SAIS PAS ☐

1ère MENTION ☐

2e MENTION ☐

3e MENTION ☐

27/28 ☐

29/30 ☐

31/32 ☐

11. Quel pourcentage de vos employés à temps plein ou à temps partiel au Canada étaient couverts par une convention collective pendant cette année d'exercice?

7-2

R10

Dans cette étude, on entend par formation toutes les activités faites dans le but de développer les capacités et les habiletés de l'employé(e). Cette étude concerne les personnes qui travaillaient au Canada.

12. Au cours de l'année d'exercice qui s'est terminée en MOIS/ANNÉE À Q10, est-ce que votre entreprise...

a) A dépensé de l'argent pour les activités liées directement à la formation de vos employés?

OUI 1

NON 2

JE NE SAIS PAS 3

b) A-t-il des employés qui avaient dans leur description de tâches celle de fournir de la formation à d'autres employés?

OUI 1

NON 2

JE NE SAIS PAS 3

c) A-t-on acheté de l'équipement pour lequel vous ou le fournisseur a aussi fourni de la formation à vos employés?

OUI 1

NON 2

JE NE SAIS PAS 3

d) A-t-on remboursé ou accordé du temps aux employés pour fréquenter des cours, des ateliers ou des séminaires?

OUI 1

NON 2

JE NE SAIS PAS 3

e) Est-ce que certains de vos employés ont participé à un programme d'apprentissage, de stage ou d'alternance travail-études (CO-OP)?

OUI 1

NON 2

JE NE SAIS PAS 3

13

14

15

16

17

RESERVE

7-1

8. Dans quelles provinces/territoires?
Combien y avait-il d'employés à temps plein ou à temps partiel qui travaillaient dans chaque PROVINCES/TERRITOIRES À Q7 au cours de la dernière année d'exercice?

Q8

Nombre d'employés

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

POSEZ À TOUS

9. Au cours de la dernière année d'exercice, combien y avait-il d'employés en tout, s'il y a lieu, qui travaillaient pour votre entreprise à l'extérieur du Canada?

10. Nous devons d'abord établir la période de temps visée par ces questions. Quand la dernière année d'exercice de votre entreprise s'est-elle terminée?

OCTOBRE 1990

NOVEMBRE 1990

DÉCEMBRE 1990

JANVIER 1991

FÉVRIER 1991

MARS 1991

AVRIL 1991

MAI 1991

JUN 1991

JUILLET 1991

AOÛT 1991

SEPTEMBRE 1991

JE NE SAIS PAS

Appendice C

RÉSERVÉ

(7-11)

SONDAGE SUR LES ACTIVITÉS DE FORMATION

► # de l'interview: _____

1. Bonjour. Puis-je parler à quelqu'un du service des Ressources Humaines?

OUI 1

NON — N'A PAS DE SERVICE DE R.H. 2

2. Pourriez-vous me donner le nom du plus haut cadre qui pourrait fournir des informations sur la mise en valeur des ressources humaines de votre entreprise?

OUI — CONTINUEZ 1

NON — CESSEZ 2

PAS À CET ENDROIT 3

RENDEZ-VOUS (INSCRIVEZ SUR FEUILLE DE CONTACT) 4

3. Bonjour, Je m'appelle NOM ET PRÉNOM. Je vous téléphone au nom du Centre canadien du marché du travail et la productivité au sujet d'un sondage sur la mise en valeur des ressources humaines.

Vous êtes bien le plus haut cadre qui pourrait fournir des informations sur la mise en valeur des ressources humaines de votre entreprise?

J'aimerais vous poser quelques questions au sujet de votre entreprise. Nous prendra environ 5 minutes de votre temps.

OUI — CONTINUEZ 1

REFUSE 2

RENDEZ-VOUS (INSCRIVEZ SUR FEUILLE DE CONTACT) 3

4. Combien y avait-il d'employés à temps plein ou à temps partiel qui travaillaient pour votre entreprise au/en PROVINCE SUR L'ÉTIOUBETTE au cours de votre dernière année d'exercice?

5. Et combien de ces employés travaillaient à cet établissement-ci?

6. Toujours au cours de votre dernière année d'exercice, y avait-il des employés à temps plein ou à temps partiel qui travaillaient pour votre entreprise dans une autre province ou territoire du Canada?

OUI 1

NON 2

JE NE SAIS PAS 3

PASSEZ
à Q9

Sondage sur les activités de formation

Combien de temps vous a-t-il fallu pour compiler les renseignements et remplir le questionnaire?

Nous apprécierions vivement toutes remarques que vous voudrez bien faire au sujet du sondage.

A l'usage
du bureau
seulement

5. Une partie ou l'ensemble de la formation offerte par votre entreprise au cours de votre dernier exercice financier, a-t-elle été offerte dans le cadre:

D'une convention collective Oui ☐ Non ☐

D'une consultation patronale-syndicale
non comprise dans la convention collective Oui ☐ Non ☐

6. Un syndicat a-t-il dispensé de la formation à vos employés (autre que la formation en apprentissage) au cours du dernier exercice financier?

Oui ☐ Non ☐

7. Votre organisation a-t-elle un budget de formation?

Oui ☐ Non ☐

8. Votre organisation a-t-elle un programme de formation, c'est-à-dire un énoncé écrit de vos objectifs et programme de formation?

Oui ☐ Non ☐

9. Quel était le montant total de votre liste de paye (à l'exclusion des avantages sociaux) au cours du dernier exercice financier? INSCRIVEZ LE MONTANT À 100 000 \$ PRÈS.

\$

10. Quel pourcentage de vos ventes brutes du dernier exercice financier provenaient de l'exportation?

POURCENTAGE

Merci d'avoir répondu au questionnaire du sondage national sur la formation.
Veuillez passer au dos de la couverture ➤

VEUILLEZ INSCRIRE À LA QUESTION 3 LES DÉPENSES TOTALES POUR TOUTS LES TYPES DE FORMATION QUE VOUS AVEZ INDICUÉS DANS LA SECTION A DU PRÉSENT QUESTIONNAIRE.

3. Quelles ont été les dépenses totales de votre organisation pour chacun des postes suivants au cours du dernier exercice financier? VEUILLEZ INSCRIRE CI-DESSOUS, EN L'ABSENCE DE DONNÉES PRÉCISES, VEUILLEZ ESTIMER LE PLUS PRÉCISEMENT POSSIBLE.

COÛTS RÉELS		COÛTS ESTIMATIFS	
TOTAL	\$		
Salaires des employés en formation	\$		
Salaires du personnel dispensant la formation	\$		
Honoraires des éducateurs	\$		
Matériel didactique	\$		
Frais de déplacement et de séjour pour les stagiaires	\$		
Frais généraux et de bureau reliés à la formation	\$		
Tous les autres coûts	\$		

4. a) Votre organisation a-t-elle financé TOUTE la formation fournie à vos employés au cours du dernier exercice financier?
N'INCLUEZ PAS LE FINANCEMENT DE LA FORMATION EN APPRENTISSAGE INDICUÉE À LA QUESTION 8 DE LA SECTION A.

Oui ☐ ► PASSEZ À LA QUESTION 5 | Non ☐

b) Le financement externe provenait-il de: COCHÉZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

Subventions gouvernementales ☐ Fonds des employés ou fonds syndical ☐

Fonds de formation en fiducie ☐ Fonds de l'entreprise/organisation ☐

Autre VEUILLEZ PRÉCISER _____

14

A l'usage
du bureau
seulement
20 21 22

1. a) Y compris les employés à plein temps et à temps partiel, combien de personnes étaient employées dans chaque catégorie d'occupation dans votre organisation au cours du dernier exercice financier? INSCRIVEZ LE TOTAL DANS CHAQUE CATEGORIE D'OCCUPATION CI-DESSOUS
- b) Combien d'hommes étaient employés dans chaque catégorie d'occupation au cours du dernier exercice financier? INSCRIVEZ CI-DESSOUS
- c) Combien de femmes étaient employés dans chaque catégorie d'occupation au cours du dernier exercice financier? INSCRIVEZ CI-DESSOUS

	a) TOTAL	b) HOMMES	c) FEMMES
Direction/cadres			
Professionnel			
Supervision			
Emplois de bureau			
Ventes/marketing			
Technique/métier/production			
Toutes les autres occupations			

2. a) Combien de vos employés dans chaque catégorie d'occupation ont reçu une formation structurée (formelle) au cours du dernier exercice financier? INSCRIVEZ LE TOTAL DANS CHAQUE CATEGORIE D'OCCUPATION CI-DESSOUS
- b) Combien d'hommes ont reçu une formation structurée (formelle)? INSCRIVEZ CI-DESSOUS
- c) Combien de femmes ont reçu une formation structurée (formelle)? INSCRIVEZ CI-DESSOUS

	a) TOTAL	b) HOMMES	c) FEMMES
Direction/cadres			
Professionnel			
Supervision			
Emplois de bureau			
Ventes/marketing			
Technique/métier/production			
Toutes les autres occupations			

B. Votre entreprise

Avant de répondre aux questions de la page 13, veuillez lire les définitions des groupes d'occupations suivantes:

Direction/cadres

Emplois dont les titulaires participent à l'élaboration et à la révision des objectifs de l'entreprise, ainsi qu'à l'organisation et à la direction de ses principales fonctions.

Professionnel

Emplois dont les titulaires doivent détenir au moins un diplôme universitaire ou collégial dans un domaine précis, soit en sciences, en génie, en éducation, en soins de la santé, en droit ou en travail social par exemple.

Supervision

Emplois dont les titulaires sont responsables de la supervision du personnel d'une section ou d'un service.

Emplois de bureau

Emplois reliés au traitement de texte, à la réception, au fonctionnement d'un ordinateur, au traitement des données, etc.

Vente et marketing

Emplois dans les ventes en gros ou en détail et le marketing.

Technique/métier/production

Emplois reliés à la transformation, à la fabrication ou à l'assemblage.
Tous les métiers spécialisés.
Techniciens dans le domaine de la médecine, des sciences ou du génie.

Toutes les autres occupations

12

À l'usage
du bureau
recrutement
18 : 119

11. Autre formation reliée à l'acquisition de compétences de travail

Incluant l'acquisition ou le perfectionnement de compétences portant sur un métier
spécifique autres que celles décrites aux questions 5 à 10.

a) Votre organisation fournit-elle/appuie-t-elle d'autres types de formation reliée à
l'acquisition de compétences de travail?

Oui ☐ Non ☐

► PASSEZ À LA PAGE 12

b) Pour chaque autre type de formation reliée à l'acquisition de compétences de travail
que vous fournissez, veuillez remplir la grille suivante:

TYPE DE FORMATION RELIÉE À
L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES

NOMBRE D'EMPLOYES QUI
REÇOIVENT CETTE FORMATION

POUR CHAQUE EMPLOYÉ

DE TRAVAIL

11

62

51

44

36

26

17

8

61

52

43

10

10. Introduction à l'équipement technique utilisé à l'extérieur du bureau
Incluant l'acquisition et le perfectionnement de compétences relatives aux ordinateurs et à l'équipement utilisés à l'extérieur du bureau, par exemple dans les usines, les installations de production, les hôpitaux, les laboratoires.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation structurée en équipement technique utilisé à l'extérieur du bureau?

Oui ☐ Non ☐ ► PASSEZ À LA QUESTION 11

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

<input type="checkbox"/> Personnel interne	<input type="checkbox"/> Cours au Cégep/à l'université	<input type="checkbox"/> Écoles privées de formation
<input type="checkbox"/> Fournisseur d'équipement	<input type="checkbox"/> Éducateurs de l'extérieur	

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

9

9. Formation en informatique et en bureautique
Incluant la formation de base et le perfectionnement relatifs au traitement de texte, la comptabilité et aux autres applications de logiciels ainsi qu'à l'utilisation des photocopies, des télécopieurs, des réseaux téléphoniques et de l'équipement de bureau en général.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation structurée relative à l'utilisation d'ordinateurs et/ou de tout autre équipement de bureau?

Oui ☐ Non ☐ ► PASSEZ À LA QUESTION 10

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

<input type="checkbox"/> Personnel interne	<input type="checkbox"/> Cours au Cégep/à l'université	<input type="checkbox"/> Écoles privées de formation
<input type="checkbox"/> Fournisseur d'équipement	<input type="checkbox"/> Éducateurs de l'extérieur	

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

8

8. Utilisation du bureau
Incluant la formation de base et le perfectionnement relatifs au traitement de texte, la comptabilité et aux autres applications de logiciels ainsi qu'à l'utilisation des photocopies, des télécopieurs, des réseaux téléphoniques et de l'équipement de bureau en général.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation structurée relative à l'utilisation d'ordinateurs et/ou de tout autre équipement de bureau?

Oui ☐ Non ☐ ► PASSEZ À LA QUESTION 10

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

<input type="checkbox"/> Personnel interne	<input type="checkbox"/> Cours au Cégep/à l'université	<input type="checkbox"/> Écoles privées de formation
<input type="checkbox"/> Fournisseur d'équipement	<input type="checkbox"/> Éducateurs de l'extérieur	

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

A l'usage
du bureau
de recensement

13

7. Formation en ventes et en marketing
Incluant l'acquisition ou le perfectionnement de compétences portant sur l'orientation de nouveaux produits, les communications externes, la publicité, le marketing (marché domestique ou exportations) y compris les ateliers et séminaires conçus spécifiquement pour la formation en ventes-marketing.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation structurée en ventes-

marketing?

Oui ☐

Non ☐

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHÉZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

Personnel interne

☐

Cours au Cégep/
à l'université

☐

Éducateurs de
l'extérieur

☐

Écoles privées de formation

☐

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

8. Apprentissage
Programmes officiels de formation conduisant au certificat de compagnon, comprenant un contrat écrit entre l'employeur et l'employé que celui-ci soit inscrit ou non à une agence provinciale d'apprentissage.

a) Au cours du dernier exercice financier, certains de vos employés ont-ils reçu une formation en apprentissage?

Oui ☐

Non ☐

PASSEZ À LA QUESTION 9

b) Combien de personnes ont reçu cette formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

c) Par qui cette formation en apprentissage était-elle financée? VEUILLEZ COCHER TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT POUR CHAQUE TYPE

EMPLOYES
NON SYNDIQUÉS

☐ Financée entièrement par l'employeur

☐ Financée conjointement par les employés

☐ Financée conjointement: l'employeur/les employés

☐ Financée conjointement: l'employeur/le gouvernement

☐ Financée entièrement par le gouvernement

EMPLOYES COUVERTS PAR
UNE CONVENTION COLLECTIVE

☐ Financée entièrement par l'employeur

☐ Financée conjointement: l'employeur/les employés

☐ Financée conjointement: l'employeur/le syndicat

☐ Financée conjointement: l'employeur/le gouvernement

☐ Financée entièrement par le syndicat

☐ Financée entièrement par le gouvernement

9

QUESTIONNAIRE	
5.	Formation en gestion
Incluant l'acquisition ou le perfectionnement des aptitudes en gestion, notamment en administration, planification stratégique et répartition des ressources humaines et financières	
a)	Voire organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation structurée en gestion?
Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> PASSEZ À LA QUESTION 6	
b)	Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT
Personnel interne <input type="checkbox"/> Éducateurs de l'extérieur <input type="checkbox"/> Cours au Cégep/à l'université <input type="checkbox"/> Écoles privées de formation <input type="checkbox"/>	
c)	Combien de personnes ont reçu cette formation?
En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?	
NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS	
NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE	
6.	Formation pour le personnel professionnel
Incluant l'acquisition ou le perfectionnement des compétences dans les professions qui demandent un diplôme collégial ou universitaire dans une discipline particulière, notamment les sciences, le génie, l'éducation, la santé, le droit, le travail social.	
a)	Voire organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation professionnelle structurée?
Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> PASSEZ À LA QUESTION 7	
b)	Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT
Personnel interne <input type="checkbox"/> Éducateurs de l'extérieur <input type="checkbox"/> Cours au Cégep/à l'université <input type="checkbox"/>	
c)	Combien de personnes ont reçu cette formation?
En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?	
NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS	
NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE	

À l'usage
du bureau
scoutisme 17

4. Perfectionnement des compétences de base

Incluant l'aptitude à lire, à écrire et à compter, la formation en langue seconde pour les allophones et l'enseignement de base jusqu'à la 10^e année.

a) Votre organisation a-t-elle remboursé les frais de scolarité ou accordé des congés aux employés pour leur permettre de recevoir ce type de formation?

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

Personnel interne ☐ Éducateurs de l'extérieur ☐

Cours au Cégep/à l'université ☐ Écoles privées de formation ☐

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

3. Formation relative à la protection de l'environnement

Incluant la formation conforme à la réglementation (fédérale, provinciale et municipale) et la formation conforme aux lignes directrices et aux pratiques mises au point par les entreprises et les industries elles-mêmes.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation structurée en protection de l'environnement?

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

Non ☐ Oui ☐ PASSEZ À LA QUESTION 4

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

2. Formation relative à la sécurité

Incluant la formation relative à la sécurité personnelle, à la sécurité des biens et à la sécurité des autres.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation structurée en sécurité?

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

Personnel interne ☐ Éducateurs de l'extérieur ☐

Cours au Cégep/à l'université ☐ Écoles privées de formation ☐

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

1. Formation relative à la connaissance de la Loi sur l'accès à l'information

Incluant la connaissance de la Loi sur l'accès à l'information, de la Loi sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur l'accès à l'information.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuyé une formation structurée en connaissance de la Loi sur l'accès à l'information?

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

Personnel interne ☐ Éducateurs de l'extérieur ☐

Cours au Cégep/à l'université ☐ Écoles privées de formation ☐

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacrées à ce type de formation?

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

7

A. Types de formation structurée

A. l'usage
du bureau
personnel

12

1. Initiation des nouveaux employés

Incluant les programmes d'initiation/la formation fournie aux nouveaux employés.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuie une initiation structurée aux nouveaux employés?

Oui ☐ Non ☐

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

Personnel interne ☐

Educateurs de l'extérieur ☐

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacré à ce type de formation?

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

2. Formation en santé et sécurité au travail

Axée soit sur l'individu (sécurité personnelle), les autres travailleurs ou le public, par exemple la sécurité en milieu de travail, la formation sur le programme, systèmes d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), la formation relative à la diminution du stress ou à l'usage de drogues et d'alcool.

a) Votre organisation a-t-elle fourni/a-t-elle appuie une formation structurée en santé et sécurité au travail?

Oui ☐ Non ☐

b) Par qui cette formation a-t-elle été offerte? COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT

Personnel interne ☐

Cours au Cégep/
à l'université ☐

Écoles privées de formation ☐

c) Combien de personnes ont reçu cette formation?

NOMBRE D'EMPLOYES FORMÉS

d) En moyenne, combien d'heures chaque employé a-t-il consacré à ce type de formation?

NOMBRE D'HEURES EN MOYENNE

6

Qu'est-ce que la formation structurée (formelle)?

Aux fins de l'étude, la formation inclut toutes les activités ayant pour objectif d'améliorer les compétences et les habiletés des employés.

La formation structurée (formelle) comprend toutes les activités présentées de manière

structurée, et répond aux critères suivants:

- Elle a un objectif manifeste, par exemple perfectionner ou recycler une compétence précise.
- Elle a un contenu précis.
- Les progrès réalisés sont suivis, supervisés ou évalués.

La formation structurée (formelle) peut provenir de l'une des sources suivantes:

- Personnel interne.
- Educateur de l'extérieur.
- Fournisseurs de qui votre entreprise loue à bail ou achète de l'équipement.
- Ecoles de formation, Cégeps ou universités.
- Syndicats.

La formation structurée (formelle) peut se donner de l'une ou plusieurs des façons suivantes:

- Formation en cours d'emploi conçue de manière à accroître les compétences des employés ou à leur permettre d'acquérir des habiletés liées à l'emploi.
- Des ateliers, des cours, des travaux pratiques, des séminaires de formation, des présentations audiovisuelles, des démonstrations, des ensembles pédagogiques utilisés par la personne elle-même.
- Des cours où l'employeur rembourse à l'employé ses frais de scolarité ou lui accorde des congés pour assister au cours.
- La formation en apprentissage qui allie généralement la formation en cours d'emploi et la formation hors des lieux du travail et permet à l'employé d'obtenir un certificat conformément aux normes des provinces, du Programme de normes interprovinciales (le Sceau rouge) ou de l'employeur.

Le présent sondage porte sur la formation structurée pour vos employés qui travaillent au Canada.

Instructions relatives à la compilation des renseignements et à la manière de remplir le questionnaire

- Le nom de l'entreprise pour laquelle vous avez accepté de fournir des renseignements figure sur l'étiquette de la page couverture du questionnaire.
- Si le nom a changé, veuillez inscrire le nom exact au-dessus de l'étiquette.
- Si vous répondez au questionnaire pour des parties de votre entreprise qui sont exploitées sous des noms différents de celui qui figure sur l'étiquette, veuillez l'indiquer ci-dessous.

NOMS DES ENTREPRISES POUR LESQUELLES VOUS FOURNISSEZ
DES RENSEIGNEMENTS (EN PLUS DES NOMS SUR L'ÉTIQUETTE)

- Si tous les employés de votre entreprise travaillent dans un seul établissement ou place d'affaires au Canada:
Veuillez fournir des renseignements pour tous ces employés.

Si votre entreprise a des activités dans deux établissements ou places d'affaires au plus au Canada:

- Veuillez fournir des renseignements pour tous les employés de tous ces établissements ou place d'affaires.
- Si vous préférez remplir un questionnaire séparé pour chaque établissement, veuillez demander des questionnaires additionnels au représentant de Réalités Canadiennes qui communiquera avec vous.

Quelques questions et réponses pour vous aider à remplir ce questionnaire.

Quels types d'employés dois-je inclure?

Veuillez tenir compte de **toutes** les personnes (y compris vous-même) qui sont employées à temps plein ou à temps partiel dans votre entreprise au **Canada**.

Quelle période de temps est visée par le questionnaire?

Le questionnaire vise à obtenir des renseignements sur l'ensemble de la formation reçue par vos employés au Canada au cours de votre **dernier** exercice financier.

Quelles parties de l'entreprise dois-je inclure dans mes réponses?

Veuillez inclure dans vos réponses **toutes** les parties de votre entreprise au Canada, si possible. Si vous ne pouvez inclure que certaines divisions ou provinces, veuillez l'indiquer. Vous trouverez des instructions à cet effet à la page 4.

Nous ne tenons pas de dossiers financiers séparés pour notre formation, comment dois-je répondre?

En l'absence de données précises quant au nombre d'employés formés ou aux dépenses pour des activités spécifiques de formation, veuillez fournir des estimations.

Nous ne pouvons pas répondre à toutes les questions.

Si vous ne pouvez fournir tous les renseignements demandés, veuillez répondre aux questions pour lesquelles vous avez des données et nous retourner le questionnaire.

Où puis-je me renseigner sur la section comment traiter des types précis de formation?

Pour **toute** question relative à la façon de remplir le questionnaire pour votre entreprise, veuillez communiquer (sans frais) avec le Sondage national sur la formation, au: **1-800-663-6023** entre 9 heures et 17 heures, heure normale de l'Est, du lundi au vendredi.

Quelques mots sur ce sondage

- Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) a demandé à Réalités canadiennes de réaliser un sondage auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises et d'organisations canadiennes.
- L'objectif du sondage est d'obtenir des renseignements précis et fiables relativement à la nature et à l'ampleur de la formation offerte aux employés d'organisations canadiennes et, si possible, aux coûts afférents pour les employeurs.
- Votre participation aidera à faire en sorte que les résultats de l'étude soient représentatifs des différents types d'entreprises. Veuillez répondre à toutes les questions qui s'appliquent à vos activités.
- Tous les renseignements que vous nous fournirez seront traités de manière confidentielle. Les résultats de l'étude seront présentés sous forme de données regroupées. Aucun renseignement ne sera transmis au CCMTP ni à une tierce partie susceptible de vous identifier, vous ou votre organisation.
- Pour toute question concernant le sondage ou le questionnaire, prière de communiquer avec Réalités Canadiennes au 1-800-663-6023. Nous nous ferons un plaisir de vous aider.

Quelques mots sur ce questionnaire

Le questionnaire comprend les deux sections suivantes:

- Section A - Types de formation
- Section B - Votre entreprise

Comment remplir le questionnaire

- Veuillez répondre à chaque question qui s'applique à votre entreprise.
- Vous devez inscrire votre réponse de l'une des façons suivantes:

COCHER UNE CASE:



OU

INSCRIRE UN CHIFFRE:

100

NOMBRE D'EMPLOYES

INSCRIRE VOTRE RÉPONSE DANS L'ESPACE PRÉVU:

Pour recevoir les résultats du sondage

Etes-vous intéressé à recevoir les résultats du sondage?

2

Oui ☐

Non ☐

Appendice B

Sondage sur les activités de formation

Formule de l'entreprise : _____

Adresse : _____

Cod. postal : _____

Ville : _____

Pays : _____

Nom et fonction du responsable : _____

Coordonnées téléphoniques : _____

Coordonnées électroniques : _____

Coordonnées postales : _____

Coordonnées personnelles : _____

Coordonnées professionnelles : _____

Coordonnées académiques : _____

Coordonnées sportives : _____

Coordonnées culturelles : _____

Coordonnées sociales : _____

Coordonnées politiques : _____

Coordonnées religieuses : _____

Coordonnées autres : _____

Incidence de la prestation de toute formation structurée					
Taille de l'organisation	2-19	20-99	100-199	200-499	500+
Entrevues réelles	5 530	6 464	2 546	1 702	1 241
Population projetée	283 792	32 766	4 814	2 764	1 841
Tolérance d'échantillonnage	± 1,3	± 1,2	± 2,0	± 2,4	± 4,5
Incidence de la prestation des types particuliers de formation					
Taille de l'organisation	2-19	20-99	100-199	200-499	500+
Entrevues réelles	2 025	3 292	1 243	647	446
Population projetée	190 945	29 458	4 585	2 688	1 804
Tolérance d'échantillonnage	± 2,2	± 1,7	± 2,8	± 3,9	± 4,6

Les résultats obtenus à la suite de sondages par échantillonnage peuvent différer des chiffres exacts sur les populations. L'écart probable peut s'exprimer sous forme de probabilité. Il est déterminé principalement par la taille de l'échantillon sur lequel le pourcentage.

Les méthodes d'échantillonnage ont été calculées à la limite de confiance de 95 % dans le cas de statistiques choisies. Cela signifie que dans 19 cas sur 20, l'écart entre les résultats et ceux que l'on aurait tirés des réponses de toute la population cible ne dépassera pas les pourcentages indiqués.

Dans le cas des statistiques fondées sur l'échantillon total (17 473 entrevues réelles projetées sur la population de 325 977 organisations), la tolérance de l'échantillon est inférieure à (±) 1 %.

Dans le cas de la majorité des statistiques fondées sur l'échantillon total des organisations qui ont fourni des détails sur la formation (7 653 entrevues réelles projetées sur la population de 229 480 organisations qui ont fourni de la formation structurée), la tolérance de l'échantillon est de (±) 1,1 %.

Le tableau ci-dessous indique les écarts dans le cas de statistiques choisies en fonction de sous-échantillons moindres selon la taille de l'organisation :

ESTIMATIONS DES ÉCARTS

Finances					
Taille de l'organisation	2-19	20-99	100-199	200-499	500+
Estimations pondérées	15 040	1 728	382	285	296
Questions effectuées	17 731	2 188	90	58	70
#	139	218	90	58	70
Services					
Taille de l'organisation	2-19	20-99	100-199	200-499	500+
Estimations pondérées	43 603	5 599	1 005	600	310
Questions effectuées	51 117	6 266	296	175	75
#	443	626	296	175	75
Total - organisations					
Taille de l'organisation	2-19	20-99	100-199	200-499	500+
Estimations pondérées	15 040	1 728	382	285	296
Questions effectuées	17 731	2 188	90	58	70
#	139	218	90	58	70
Total - organisations					
Taille de l'organisation	2-19	20-99	100-199	200-499	500+
Estimations pondérées	43 603	5 599	1 005	600	310
Questions effectuées	51 117	6 266	296	175	75
#	443	626	296	175	75

(caractéristiques de la population de l'échantillon qui a répondu au questionnaire à administrer soi-même suite...

TABLEAU 2-2
Caractéristiques de la population de l'échantillon qui a répondu au questionnaire à administrer soi-même

Total - organisations		
Questionnaires effectués	#	Estimations pondérées
Agriculture, expl. forestière, pêche	310	2 606
2-19	152	2 363
20-99	127	180
100-199	20	38
200-499	9	17
500+	2	8
Total	333	2 312
2-19	79	1 753
20-99	168	324
100-199	39	89
200-499	23	70
500+	24	76
Total	538	23 329
2-19	194	20 526
20-99	224	2 167
100-199	70	382
200-499	39	201
500+	11	53
Total	1 718	27 977
2-19	249	19 027
20-99	737	6 461
100-199	404	1 272
200-499	187	722
500+	141	495
Total	689	13 074
2-19	197	10 727
20-99	311	1 683
100-199	70	266
200-499	50	201
500+	61	197
Total	659	24 210
2-19	205	20 065
20-99	292	3 440
100-199	100	367
200-499	44	225
500+	18	113
Total	1 216	67 124
2-19	367	57 841
20-99	589	7 876
100-199	154	784
200-499	62	367
500+	44	256

...à suivre

TABLEAU 2-1
Caractéristiques de la population de l'échantillon qui a répondu au questionnaire à administrer soi-même

Questionnaires effectués				Estimations pondérées			
#				#			
%				%			
Total - organisations							
7 653				229 480			
100				100			
Taille de l'organisation selon le nombre d'employés :							
2-19	2 025	26	190 945	83	2-19	2 025	83
20-99	3 292	43	29 458	13	20-99	3 292	13
100-199	1 243	16	4 585	2	100-199	1 243	2
200-499	647	9	2 688	1	200-499	647	1
500+	446	6	1 804	1	500+	446	1
Secteur :							
Agriculture, expl. forestière, pêche	310	4	2 606	1	Agriculture, expl. forestière, pêche	310	1
Expl. minière	333	4	2 312	1	Expl. minière	333	1
Construction	538	7	23 329	10	Construction	538	10
Fabrication	1 718	22	27 977	12	Fabrication	1 718	12
Transports	689	9	13 074	6	Transports	689	6
Commerce de gros	659	9	24 210	11	Commerce de gros	659	11
Commerce de détail	1 216	16	67 124	29	Commerce de détail	1 216	29
Finances	575	8	17 731	8	Finances	575	8
Services	1 615	21	51 117	22	Services	1 615	22
Lieu :							
Une seule place d'affaires	4 341	57	171 885	75	Une seule place d'affaires	4 341	75
Places d'affaires multiples dans une seule province	1 658	22	35 859	16	Places d'affaires multiples dans une seule province	1 658	16
Places d'affaires multiples dans deux provinces ou plus	1 577	21	20 282	9	Places d'affaires multiples dans deux provinces ou plus	1 577	9
Région ou province :							
Total : Atlantique				Total : Atlantique			
Terre-Neuve	107	1	3 396	2	Terre-Neuve	107	2
Île-du-Prince-Édouard	38	0,5	1 752	1	Île-du-Prince-Édouard	38	1
Nouvelle-Écosse	211	3	7 546	3	Nouvelle-Écosse	211	3
Nouveau-Brunswick	173	2	6 220	3	Nouveau-Brunswick	173	3
Québec				Québec			
1 519	20	39 792	17	1 519	20	39 792	17
Ontario				Ontario			
3 128	41	88 279	39	3 128	41	88 279	39
Total : Prairies				Total : Prairies			
1 569	21	50 459	22	1 569	21	50 459	22
Manitoba	315	4	11 605	5	Manitoba	315	5
Saskatchewan	249	3	8 693	4	Saskatchewan	249	4
Alberta	1 005	13	30 251	13	Alberta	1 005	13
C.-B.				C.-B.			
885	12	31 005	14	885	12	31 005	14

TABLEAU 1-2
Caractéristiques de la population de l'échantillon – entrevue téléphonique *suite...*

Total - organisations				
	#	%	#	%
<hr/>				
Total - organisations				
	17 473	100	325 977	100
<hr/>				
Commerce de détail				
Total	3 044		100 599	
2-19	1 124		90 422	
20-99	1 221		8 687	
100-199	369		841	
200-499	183		384	
500+	147		265	
<hr/>				
Finances				
Total	1 426		25 130	
2-19	401		22 337	
20-99	461		1 806	
100-199	196		394	
200-499	173		292	
500+	195		301	
<hr/>				
Services				
Total	3 374		68 317	
2-19	1 108		60 240	
20-99	1 120		60 100	
100-199	557		1 042	
200-499	382		616	
500+	207		319	
<hr/>				
Entrevues effectuées				
Estimations pondérées				

TABLEAU 1-2
(Caractéristiques de la population de l'échantillon – entrevue téléphonique)

Agriculture, expl. forestière, pêche			
Total	662	3 567	8
2-19	364	3 295	205
20-99	236		41
100-199	37		18
200-499	18		
500+	7		
Expl. minière			
Total	696	3 229	
2-19	215	2 654	
20-99	292	337	
100-199	69	92	
200-499	55	70	
500+	65	76	
Construction			
Total	1 372	38 175	
2-19	648	35 002	
20-99	453	2 491	
100-199	151	418	
200-499	84	208	
500+	36	56	
Fabrication			
Total	3 796	36 275	
2-19	639	26 259	
20-99	1 466	7 441	
100-199	795	1 334	
200-499	531	742	
500+	365	499	
Transports			
Total	1 479	17 188	
2-19	492	14 660	
20-99	582	1 852	
100-199	149	277	
200-499	121	201	
500+	135	198	
Commerce de gros			
Total	1 624	33 496	
2-19	529	28 922	
20-99	633	3 847	
100-199	223	375	
200-499	155	233	
500+	84	119	
Total - organisations			
17 473		325 977	
#		#	
Entrevues effectuées		Estimations pondérées	

...à suivre

TABLEAU 1-1
Caractéristiques de la population de l'échantillon – entrevue téléphonique

Estimations pondérées			
Entreves effectuées	Estimations pondérées		
#	#		
%	%		
Total - organisations			
17 473	325 977	100	100
Taille de l'organisation selon le nombre d'employés :			
2-19	283 792	32	87
20-99	32 766	37	10
100-199	4 814	15	1
200-499	2 764	10	1
500+	1 841	7	1
Secteur :			
Agriculture, expl. forestière, pêche	3 567	4	1
Expl. minière	3 229	4	1
Construction	38 175	8	12
Fabrication	36 275	22	11
Transports	17 188	9	5
Commerce de gros	33 496	9	10
Commerce de détail	100 599	17	31
Finances	25 130	8	8
Services	68 317	19	21
Lieu :			
Une seule place d'affaires	265 521	59	82
Places d'affaires multiples dans une seule province	37 732	20	12
Places d'affaires multiples dans deux provinces ou plus	20 051	21	6
Région ou province :			
Total : Atlantique	25 632	7	8
Terre-Neuve	4 883	1	1,5
Ile-du-Prince-Édouard	1 646	0,4	0,5
Nouvelle-Écosse	11 131	3	3
Nouveau-Brunswick	7 972	2	2
Québec	68 091	22	21
Ontario	126 231	40	39
Total : Prairies	58 891	18	18
Manitoba	13 004	4	4
Saskatchewan	10 939	3	3
Alberta	34 948	11	11
C.-B.	46 121	13	14
2 296	46 121	13	14

Phase 3 : Dans la semaine qui a suivi l'envoi postal, on a effectué un appel de suivi auprès de chaque organisation pour sont confirmer la réception de l'envoi. On a terminé les entrevues le 7 décembre 1991. En janvier 1992, on a effectué un deuxième appel de suivi auprès des entreprises qui n'avaient pas renvoyé le questionnaire. On a placé un troisième appel en février et, dans le cas des organisations de plus petite taille, on a pris note au téléphone des renseignements tirés du questionnaire postal. La date finale de réception des questionnaires a été fixée au 5 mars 1992.

Le taux de réponse à la phase 2 s'est établi à 52 %, pour un total de 7 653 questionnaires.

MÉTHODES DE PONDERATION

Les 45 cellules de l'échantillon ont fait l'objet d'un échantillonnage non proportionnel et l'on a obtenu des taux de réponse différents. On a corrigé les résultats des entrevues de la phase 1 pour rétablir les proportions et projeter ces résultats sur l'univers total.

On a procédé de la même façon pour rajuster les résultats de la phase 2 en fonction de la population totale de formateurs.¹

Les résultats du sondage sont présentés sous forme d'estimations nationales. Les tableaux suivants contiennent les nombres réels de questionnaires complétés et les estimations pondérées pour les phases 1 et 2 respectivement.

¹Le rapport technique préparé par Réalités Canadiennes contient des détails sur toutes les méthodes d'échantillonnage et de pondération.

La base de sondage finale comprenait :

- toutes les organisations comptant 100 employés ou plus;
- un échantillon d'organisations comptant moins de 100 employés.

On a choisi les secteurs d'activité suivants :

Agriculture,	Exploitation minière	Transports	Finances
exploitation	Construction	Commerce de gros	Services
forestière, pêche	Fabrication	Commerce de détail	

À l'intérieur de chaque secteur d'activité, la base a été stratifiée en cinq groupes selon la taille, fondée sur le nombre total d'employés figurant dans la base de données de D&B. La taille des groupes était la suivante :

L'échantillon final comportait 45 cellules (neuf secteurs de cinq groupes selon la taille).

Afin de mettre à jour la base de D&B :

- on a repéré les entrées en double et vérifié celles-ci avant la présélection initiale et pendant celle-ci;

■ lorsque les numéros de téléphone inscrits n'étaient pas en service, on s'est efforcé de trouver des numéros de téléphone dans des annuaires et de repérer les organisations qui avaient cessé toute activité;

- la première entrevue téléphonique comportait des questions conçues pour obtenir des organisations participantes des renseignements à jour sur leur(s) place(s) d'affaires au Canada et le nombre d'employés au Canada, de même que d'autres données descriptives.

EXÉCUTION DU SONDAGE PRINCIPAL

L'étude principale a comporté trois volets :

Phase 1 : Les entretiens téléphoniques ont eu lieu entre le 13 octobre et le 20 novembre 1991. On a essayé jusqu'à cinq fois de communiquer avec chaque organisation, de trouver un répondant qualifié et de procéder à l'entrevue initiale; Le taux de réponse à cette partie de la recherche s'est établi à 83 % des organisations admissibles, et un échantillon final de 17 431 organisations ont participé aux entretiens.

Phase 2 : On a envoyé une trousse postale aux organisations qui ont fait état

d'activités indicatrices de formation structurée au cours de la première phase.

Les envois postaux ont été effectués dans la semaine à 10 jours suivant l'entre-

vue initiale. L'envoi comportait les documents suivants :

- une lettre personnalisée du Comité;
- un questionnaire dans lequel on demandait des renseignements précis sur les types de formation, le nombre d'employés formés, la durée de la formation, l'organisation de la formation (y compris les sources de financement et le rôle des syndicats dans la prestation et l'appui de la formation) et les coûts totaux de la formation;
- une enveloppe de retour préaffranchie.

CONCEPTION DE L'ÉCHANTILLON POUR LE SNF DE 1991

La base de données de Dun and Bradstreet (D&B) était la plus complète disponible comme base de sondage pour procéder au sondage principal. L'univers du sondage a été défini comme toute les entreprises incluses dans la liste de la base de données et comptant une seule place d'affaires, et tous les sièges sociaux comptant deux employés ou plus, le 1^{er} août 1991. On a exclu de la base de sondage les organisations de trois secteurs d'activité (santé, éducation, et administration publique); et les entités ne comptant qu'un seul employé.

Le questionnaire postal a été conçu de façon à encourager les répondants à répondre aux questions pour lesquelles ils disposaient de renseignements. Les directives reconnaissaient clairement que les organisations ne pourraient pas toutes répondre à toutes les questions. L'outil de sondage a permis plus particulièrement aux répondants de préciser si leurs réponses aux questions sur les coûts étaient des chiffres réels ou des estimations.

Comme il fallait limiter le fardeau des réponses et encourager la coopération au cours du deuxième volet de l'étude, on a conçu une entrevue téléphonique initiale de façon à obtenir les renseignements de base nécessaires le plus rapidement possible - cinq minutes en moyenne. Comme il n'était pas possible de communiquer par téléphone des définitions de la formation, on a eu recours à une série de brèves questions fonctionnelles sur les activités révélatrices de formation structurée pour repérer les organisations qui ont fourni de la formation structurée.

Les questionnaires qui ont servi à l'entrevue téléphonique initiale auprès de toutes les organisations et le questionnaire postal envoyé aux organisations qui ont déclaré avoir organisé des activités indicatrices de formation structurée sont joints au présent rapport.

- Les questionnaires qui ont servi à l'entrevue téléphonique initiale auprès de toutes les organisations et le questionnaire postal envoyé aux organisations qui ont déclaré avoir organisé des activités indicatrices de formation structurée sont joints au présent rapport.
- même si elle consigne l'occurrence d'un événement de formation en particulier, une organisation ne peut pas tenir de dossiers sur les caractéristiques des employés qui y ont participé;
- les coûts de formation, même ceux qui entraînent des dépenses directes (honoraires des formateurs de l'exercice, par exemple), ne sont peut-être pas consignés comme postes de dépenses distincts, c'est-à-dire qu'on les inclut dans les budgets des services sans toutefois en faire des articles d'exécution;
- sauf lorsqu'on leur demande spécifiquement, les répondants incluent rarement dans les coûts les salaires des employés en formation.
- l'incidence et la durée de types particuliers de formation peuvent varier selon la catégorie professionnelle;
- au sein d'une même organisation, les méthodes de tenue des dossiers peuvent varier selon les types de formation. Par exemple, on peut tenir des dossiers de formation portant sur les dépenses consacrées par l'organisation aux frais d'inscription à des séminaires ou à des ateliers sur des sujets précis, tandis que l'on peut ne pas consigner directement l'initiation donnée aux nouveaux employés;

À la suite de l'étude pilote, Réalités Canadiennes a recommandé, pour le SNF de 1991, une méthodologie à trois volets :

Phase 1 : Première entrevue téléphonique afin de trouver une personne-ressource appropriée au sein de l'organisation, de poser des questions sur les caractéristiques de l'organisation et sur l'incidence des activités de formation structurée et non structurée, et de dégager les facteurs qui limitent les activités de formation.

Phase 2 : Envoi aux organisations qui ont déclaré avoir fourni de la formation structurée d'une lettre personnalisée du Comité et d'un questionnaire pour demander des renseignements précis sur les activités de formation (types de formation, nombre d'employés formés, durée de l'activité de formation, organisation de la formation, rôle des syndicats dans la prestation et l'appui de la formation, et coûts de la formation).

Phase 3 : Appel téléphonique de suivi pour confirmer la réception du questionnaire et répondre à toute question des répondants au sujet du sondage.

En outre, Réalités Canadiennes a recommandé l'établissement d'une ligne 800 pour répondre aux demandes de renseignements de répondants éventuels.

Cette façon de procéder a été conçue pour :

- susciter, aux questions portant sur l'incidence des activités de formation structurée de formation non structurée, un taux de réponse plus élevé que l'on obtiendrait si ces questions étaient incluses dans le questionnaire postal,
- poser des questions détaillées sur des aspects précis de la formation uniquement aux organisations qui avaient déclaré, au cours de l'entrevue téléphonique initiale, participer à des activités de prestation de formation structurée ou d'appui au cours de la période de référence visée par le sondage (exercice le plus récent de l'organisation),
- permettre aux répondants éventuels de confirmer le patronnage et l'objet du sondage et d'obtenir de l'aide ou des précisions sur n'importe quel aspect du sondage.

ELABORATION DU QUESTIONNAIRE

Dans les derniers outils mis au point par Réalités Canadiennes pour le snf de 1991, on a essayé aussi de reconnaître les limites importantes et les écarts, entre les organisations au Canada, quant à l'étendue et à la qualité de l'information sur la formation. Les étapes d'élaboration de l'étude, y compris les entrevues sur place effectuées au cours de l'étude de faisabilité, les groupes de discussion avec des cadres supérieurs responsables de la formation, sans oublier l'étude pilote, ont démontré que :

- les organisations de très petite taille ont souvent de la difficulté à établir une distinction entre les événements de formation structurée et les événements d'acquisition du savoir - étant donné que la formation se déroule plus souvent au travail et comporte une activité productive quelconque;
- très peu d'organisations à places d'affaires multiples tiennent des dossiers centralisés détaillés sur les activités de formation qu'elles appuient ou fournissent à leurs employés;
- les événements de formation ne sont peut-être pas consignés de façon uniforme au même endroit;

ÉTUDE PILOTE

Les résultats de l'étude de faisabilité ont révélé un manque d'uniformité dans l'interprétation du contenu de la formation non structurée et un risque de confusion lorsqu'on demande à des organisations de présenter un rapport sur les deux types de formation. On en a conclu qu'il fallait par conséquent limiter les questions sur la formation non structurée dans l'étude de 1991 en attendant des recherches de développement plus poussées. Les résultats ont aussi confirmé la sensibilité des répondants éventuels au temps qu'ils auraient à consacrer au questionnaire et le besoin d'une enquête pilote qui permettrait de faire l'essai de tout un éventail de méthodes de collecte de données.

L'étude pilote a été réalisée entre mai et septembre 1991 et la collecte des données s'est faite en juillet et août 1991. Comme l'étude de faisabilité avait confirmé l'existence d'écarts au niveau de l'incidence de la formation entre des organisations de tailles différentes, l'étude pilote a porté surtout sur l'Ontario et le Québec, où l'on retrouve un nombre imposant de sièges sociaux d'entreprises qui ont des employés ailleurs au Canada. On a choisi au total 200 organisations (100 par province) de toutes tailles.

Pour réaliser l'étude pilote, on a effectué des appels téléphoniques et envoyé un questionnaire à remplir dans le cadre d'une entrevue en personne ou à retourner par courrier. On a effectué une présélection téléphonique initiale afin d'obtenir des renseignements à jour sur les intervenants avec lesquels il fallait communiquer au sujet de la formation et pour demander de la collaboration. On a effectué des appels téléphoniques de suivi auprès de toutes les organisations après leur avoir fait parvenir le questionnaire. Le taux de réponse au questionnaire postal s'est établi à 14 % et presque toutes les réponses provenaient d'organisations qui ont déclaré avoir fourni de la formation.

Au début du projet, on avait envisagé une stratégie qui permettrait, au cours d'une entrevue téléphonique initiale, de repérer les organisations qui donnent la formation structurée. On n'a pu utiliser cette technique de présélection au cours de l'étude pilote parce que la définition de la formation fournie par le Comité d'orientation était trop longue pour être communiquée par téléphone. Reconnaissant qu'il était fort probable que les organisations déterminées à donner de la formation répondraient à un sondage postal, Réalités Canadiennes a recommandé au ccmtp d'étendre l'étude pilote pour y inclure une entrevue téléphonique de suivi à effectuer auprès des organisations qui n'avaient pas répondu au suivi initial.

On a ajouté ce volet à l'étude pilote afin de fournir des renseignements qui permettraient d'évaluer dans quelle mesure les répondants seraient disposés à répondre par téléphone à des questions fonctionnelles précises sur la formation, c'est-à-dire des questions n'exigeant pas une longue définition. On a effectué ces entrevues téléphoniques entre la fin d'août et le milieu de septembre 1991. Le taux de réponse s'est établi à plus de 50 %.

Appendice technique

INTRODUCTION

L'élaboration du Sondage national sur la formation de 1991 s'est faite en quatre volets :

- une étude de faisabilité comportant 200 visites sur place dans toutes les régions du pays et cinq groupes de discussion pour faire l'essai des définitions des la formation et évaluer la capacité des organisations de répondre à des questions sur la formation;
- un sondage pilote effectué auprès de 200 organisations de l'Ontario et du Québec, au cours duquel on a fait l'essai des outils de sondage et d'autres méthodologies;

- l'établissement d'un échantillon approprié fondé sur les listes d'organisations de Dun and Bradstreet, qui ont été stratifiées en neuf secteurs d'activité et cinq tailles d'organisation;
- l'exécution du Sondage national sur la formation de 1991.

Chacun de ces volets est résumé ci-dessous. Le programme de recherche est décrit plus en détail dans le rapport technique sur le SNF, disponible sur demande.

ÉTUDE DE FAISABILITÉ

On a conçu ce volet de la recherche dans le but :

- d'évaluer la nature et l'ampleur de l'information sur la formation qu'il est possible d'obtenir des organisations du secteur privé; et
- d'établir si ces organisations étaient disposées à participer à un sondage national.

Le Comité souhaitait particulièrement déterminer s'il était possible d'étendre la portée du sondage à tout un éventail d'activités à la fois de formation structurée et formelle, et de formation non structurée et informelle. Les enquêtes nationales menées auparavant au Canada avaient été limitées aux activités de formation reconnues comme « formelles ».

Réalisée entre février et avril 1991, l'étude de faisabilité comportait des entrevues en personne et par téléphone effectuées auprès de 200 organisations dans 5 régions, ainsi qu'une série de groupes de discussion en profondeur réunissant des cadres de haut rang et des propriétaires gestionnaires chargés de la formation.

Formation non structurée

Les différences liées à la taille des organisations peuvent aussi affecter les rapports sur le contenu de la formation. Les employeurs qui ont très peu d'employés sont peut-être les plus susceptibles d'avoir de la difficulté à établir une distinction entre la formation structurée et la formation non structurée - en ce qui a trait plus particulièrement à la formation générale telle que l'initiation des nouveaux employés. Comme on l'a signalé plus tôt dans le rapport, le Comité d'orientation espérât au début pouvoir obtenir des renseignements détaillés sur la formation tant « structurée » que « non structurée ». Etant donné l'interprétation très variable de la formation « non structurée » et la confusion que peut susciter la production de rapports, le SNF de 1991 a cherché avant tout à obtenir des renseignements quantitatifs détaillés sur la formation structurée. Le Comité d'orientation reconnaît qu'il faut pousser les recherches sur le rôle de la formation non structurée dans le perfectionnement des compétences des employés.

Le prochain sondage national sur la formation

Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité et la Commission canadienne de mise en valeur de la main d'œuvre (CCMMO) partageront la responsabilité du prochain sondage national sur la formation. La CCMMO a désigné le Comité d'orientation qui dirigera le sondage. Les travaux préparatoires au sondage sont en cours. Emploi et Immigration Canada engagera le CCMTF pour coordonner le projet. Statistiques-Canada, qui effectuera le sondage, examinera les activités de formation dans le secteur privé en 1993. Dans le but d'assurer la continuité avec le SNF de 1991, Réalités canadiennes servira d'expert-conseil technique au Comité d'orientation.

ce qui démontre que l'on consigne rarement au dossier des employés leur participation à des événements de formation précis.

Il se peut que plus d'organisations puissent à l'avenir faire état de données sur la formation selon la profession et le sexe, mais la collecte de données auprès des employés pourrait fournir ces renseignements à court terme.

L'information sur la répartition des occasions de formation selon le sexe, l'âge et la catégorie professionnelle ajoutera une facette importante à notre compréhension des enjeux de la formation et des besoins.

L'organisation de la formation

Il faut aussi documenter ce qui se passe réellement au sein des organisations et déterminer notamment comment se prennent les décisions de formation, comment sont établis les besoins de formation et les niveaux de dépenses, et comment les décisions relatives à la formation sont intégrées à la planification de la gestion des ressources humaines de l'organisation en général.

Des études conçues pour décrire les pratiques qui ont cours constituent un tremplin utile pour examiner des questions comme l'élaboration de normes de formation.

Formation parrainée par les syndicats

On pourrait peut-être tirer aussi d'autres renseignements sur la formation de la population active à partir d'une enquête sur les activités de formation parrainées par les syndicats.

Certains syndicats sont très actifs dans la prestation de formation, comme l'apprentissage, qui vise à améliorer les compétences des travailleurs.

La taille des organisations

Il faut étudier davantage les différences entre les entreprises de petite taille et les grandes entreprises pour déterminer les besoins de formation, les caractéristiques de la formation fournie et la base sur laquelle on fait état des activités de formation.

Si l'on veut mieux comprendre ces écarts, il est essentiel de pousser les recherches sur la distinction entre la formation structurée et la formation non structurée.

Les résultats du SNP de 1991 laissent entendre que la taille de l'organisation joue un rôle extrêmement important dans l'interprétation des définitions par un répondant et dans l'exhaustivité des réponses. Les organisations de petite taille (qui comptent moins de 20 employés) ne sont pas des versions miniatures d'entreprises qui en emploient un millier ou plus. Les rapports produits par des organisations de très petite taille peuvent être très différents de ceux des grandes entreprises : le propriétaire-gérant d'une entreprise de 10 employés est susceptible de mémoriser les activités de formation plutôt que de les consigner par écrit. Dans les grandes entités, le gestionnaire des ressources humaines a tendance à utiliser des sources secondaires.

Comme les réponses des petites organisations aux questions relatives à la formation peuvent différer sur le plan qualitatif de celles que l'on obtient des grandes organisations, il peut être utile d'en tenir compte à l'aide de méthodes de collecte des données et d'outils de sondage distincts.

Le manque de dossiers accessibles sur les caractéristiques des personnes formées pose des problèmes semblables. La plupart des organisations ont de la difficulté à fournir des renseignements sur la profession, le sexe et l'âge des personnes formées.

Caractéristiques des personnes formées

Comme la formation et le perfectionnement des ressources humaines sont essentiels à la croissance des organisations, il faudra mettre au point des systèmes d'information internes pour suivre l'utilisation des ressources de l'organisation et permettre la prise de décisions éclairées. On pourrait notamment mettre au point et promouvoir des normes communes de comptabilisation des dépenses de formation et des coûts internes.

Les résultats du SNF de 1991 indiquent clairement qu'il faut améliorer la capacité des systèmes comptables de suivre les dépenses de formation.

Comme la formation et le perfectionnement des ressources humaines sont essentiels à la croissance des organisations, il faudra mettre au point des systèmes d'information internes pour suivre l'utilisation des ressources de l'organisation et permettre la prise de décisions éclairées. On pourrait notamment mettre au point et promouvoir des normes communes de comptabilisation des dépenses de formation et des coûts internes.

Plusieurs mois, a signalé que toutes ses données sur les coûts étaient des estimations plutôt que des chiffres réels.

lancé un projet interne auquel elle a affecté des ressources précises pendant d'information sur les coûts de formation. Même une grande multinationale, qui a organisations complexes ainsi que des entités de moindre taille manquent sommes formées et du temps consacré à la formation. Beaucoup de grandes un contraste frappant par rapport à leur capacité de faire état du nombre de personnes qu'elles consacrent à la formation. Cette méconnaissance représentait répondants au SNF de 1991 la plupart des organisations ne connaissent pas les tinctes toutes les dépenses de formation. Comme l'ont amplement démontré les simplement que les organisations du secteur privé consignent à des postes distinctes le coût de la formation en est le principal exemple. On ne peut supposer tout

Dépenses de formation

Les résultats du sondage sont les plus utiles lorsqu'on en reconnaît explicitement les limites. Les résultats des sondages sur la formation, tant au Canada qu'à l'étranger, risquent toujours de susciter bien plus la confusion que la compréhension si l'on n'en précise pas clairement les paramètres. Dans le cadre de la présente étude, on reconnaît que malgré la collaboration même très étroite reçue des organisations de tous types et de toutes tailles, malgré les définitions détaillées de la formation, les moyens conviviaux de collecte de données et la flexibilité des méthodes de sondage, les répondants ne peuvent fournir que les renseignements auxquels ils ont accès au sein même de leur organisation.

RÉPÉRESSIONS SUR LA RECHERCHE FUTURE

de l'aide gouvernementale, 4 % ont reçu de l'argent d'une organisation sectorielle/industrielle et 4 % ont partagé les coûts grâce à un fonds de formation parrainé par un syndicat ou les employés.

■ Les organisations de plus grande taille (plus de 100 employés) étaient beaucoup plus susceptibles que celles de plus petite taille de signaler n'avoir pu fournir toute la formation structurée qu'elles souhaitaient donner. Parmi les organisations les plus importantes, une sur trois s'est dite satisfaite de ses efforts de formation, comparativement aux trois quarts des entreprises de taille plus petite. Parmi les obstacles à une formation supplémentaire les plus souvent cités, mentionnons le manque de fonds et le manque de temps chez les employés.

■ Environ 4 000 des quelque 8 000 organisations qui ont répondu au questionnaire postal ont pu fournir des renseignements utiles sur leurs coûts de formation. Treize pour cent seulement des organisations qui donnent de la formation ont indiqué que leurs chiffres représentaient des coûts réels.

■ À cause de la variabilité au niveau des rapports, on n'a pas essayé d'attribuer de dépenses à l'importante proportion d'entrepris qui ont fourni de la formation structurée mais n'ont pu en établir les coûts. Le sondage ne permet donc pas d'établir une estimation fiable des dépenses de formation effectuées par toutes les organisations qui ont fourni de la formation.

■ On a calculé les coûts de formation estimatifs que dans le cas des organisations qui ont fourni des données sur leurs coûts de formation. On établit à plus de 50 % la marge d'erreur de l'estimation ainsi obtenue, qui est de 3,6 milliards de dollars. Étant donné cet écart, les données n'appuieront pas une extrapolation plus poussée et l'on conseille au lecteur de ne pas essayer de dériver d'autres estimations de coûts.

■ Dans les organisations qui ont fourni des détails sur les dépenses de formation, les salaires des employés formés et les honoraires des formateurs ont été les éléments de coût les plus importants.

Types de formation

■ Soixante et un pour cent des organisations ont fourni de l'initiation, 57 % de la formation en informatique, 44 % de la formation en santé et sécurité et 40 % de la formation en gestion.

■ Il y a événement de formation chaque fois qu'un employé participe à une activité de formation d'un type donné. La formation en santé et sécurité a représenté le quart des événements de formation, suivie de l'initiation à 18 % et de la formation en informatique à 10 %. Sur dix, ces trois types de formation structurée sont mentionnés le plus souvent.

■ L'initiation a englobé le plus d'heures de formation parmi les dix types de formation, soit 20 % des 133,6 millions d'heures fournies par le secteur privé en 1991. La formation en informatique en a absorbé 12 %, suivie de la formation en santé et sécurité et de la formation en gestion, avec 11 % dans chaque cas.

Organisation, financement et demande

■ Une organisation sur cinq avait un budget précis de formation et une sur six, un plan de formation officiel. Ces deux chiffres augmentent considérablement avec la taille de l'organisation.

■ Dix-neuf pour cent des organisations qui sont parties à une convention collective ont déclaré avoir fourni de la formation conformément à celle-ci. Un autre quatorze pour cent d'organisations de ce genre ont donné de la formation suite à des consultations patronale-syndicale hors d'une convention collective.

■ Les trois quarts des organisations qui ont fourni de la formation structurée ont indiqué n'avoir reçu aucun financement de l'extérieur à cette fin. Neuf pour cent des organisations qui ont fourni de la formation structurée ont reçu

CONSTATATIONS PRINCIPALES

Le SNF de 1991 reflète les capacités des organisations de fournir les données demandées, ainsi que leurs limites. Comme on ne tient pas de dossiers complets et détaillés, les répondants fournissent actuellement des renseignements sur la formation en se basant sur toutes sortes de sources qui varient de la mémoire et des avis éclairées des répondants jusqu'aux dossiers informatisés sur la formation des employés, en passant par les systèmes sophistiqués de comptabilisation des dépenses de formation. L'amélioration de la comptabilité et du suivi internes des coûts de formation pourra améliorer aussi la qualité des estimations découlant des sondages sur la formation.

Parmi les constatations importantes tirées du Sondage national sur la formation de 1991, mentionnons les suivantes :

(Organisations

- Soixante-dix pour cent des organisations ont fourni de la formation structurée à certains de leurs employés au cours de leur exercice le plus récent. Soixante-seize pour cent des organisations ont fourni un peu de formation non structurée et 18 % n'ont fourni aucune formation, structurée ou non.

- La proportion des entreprises qui ont fourni de la formation structurée a varié de 67 % dans le cas des organisations comptant de 2 à 19 employés à 98 % de celles qui en employaient 500 ou plus.

- La composition des secteurs selon la taille des entreprises influe considérablement sur les taux de participation selon le secteur. Les organisations du secteur manufacturier étaient les plus susceptibles de fournir de la formation structurée, 88 % d'entre elles l'ayant fait; tandis que les entreprises du secteur de la construction en ont fourni le moins, 61 % l'ayant fait.

Employés

- Dans l'ensemble, 36 % des employés du secteur privé ont reçu de la formation structurée, la fourchette variant de 32 % des employés des organisations les plus petites à 39 % de ceux des organisations les plus grosses.

- La proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée a varié, selon le secteur, de 23 % dans celui des transports à 54 % dans celui du commerce de détail.

- Les employés du secteur des ventes ont été les plus susceptibles de recevoir de la formation structurée : 44 % d'entre eux en ont reçu au cours de l'exercice en cause, contre 31 % des employés de bureau et 27 % des cadres supérieurs.

Heures

- En 1991, les organisations du secteur privé ont fourni à leurs employés un total estimatif de 1 33,6 millions d'heures de formation structurée. Lorsque l'on calcule le nombre d'heures de formation en fonction du nombre total d'employés (9,3 millions), la moyenne par employé s'établit à 14 heures, ce qui représente environ deux jours par année.
- Chaque employé formé a reçu en moyenne 39 heures de formation structurée au cours de l'année visée par le rapport.

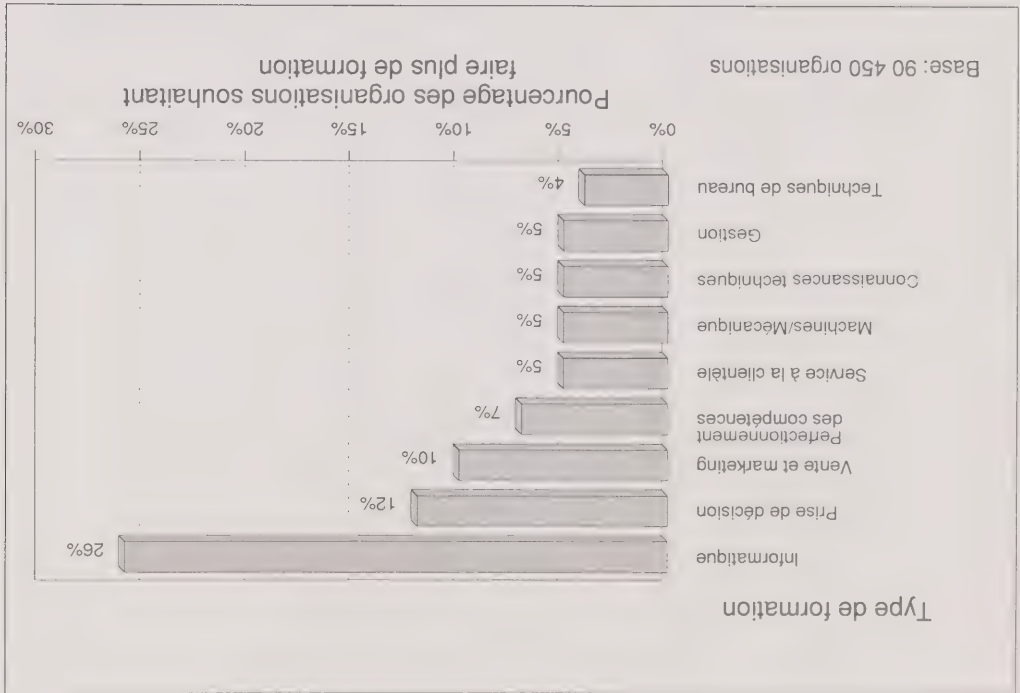
Sommaire et répercussions sur la recherche future

VUE D'ENSEMBLE

Le Sondage national sur la formation de 1991 n'est pas le premier sondage du genre effectué au Canada et il est peu probable que ce soit le dernier. Elle marque toutefois le début d'une nouvelle démarche face à une tâche complexe. Le SNF de 1991 a représenté un effort d'envergure de la part des syndicats, des milieux d'affaires et des pouvoirs publics en vue de produire une masse complète d'information sur l'effort de formation des employés dans le secteur privé au Canada. Les délibérations sur tous les aspects du sondage y compris les définitions de la formation, la méthodologie du sondage et la préparation des rapports, se sont déroulées dans un contexte consensuel, pilotées par un Comité d'orientation constitué de représentants des milieux d'affaires et des syndicats, appuyé par des experts dans les domaines de la méthodologie des sondages et de la formation. Le sondage fait progresser énormément notre compréhension de la formation fournie par les organisations du secteur privé, mais les travaux ont aussi dégagé des domaines où des recherches plus poussées s'imposent.

Le SNF de 1991 a atteint un grand nombre des objectifs établis dès le départ :

- Plus de 80 % des organisations du secteur privé incluses dans la base de sondage ont participé à l'enquête.
- Les taux de réponse ont été uniformément élevés dans toutes les organisations, peu importe la taille, et dans tous les secteurs.
- La méthodologie était flexible et a réduit dans la mesure du possible le fardeau des réponses, étant donné la complexité des renseignements recherchés.
- La qualité des données indique que les définitions de la formation formules par le Comité d'orientation se sont révélées à la fois complètes et compréhensibles.
- On a donné aux répondants amplement la chance de poser des questions et de présenter des commentaires sur le questionnaire en utilisant le numéro de téléphone sans frais et des zones du questionnaire réservées à cette fin.



TYPES DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRE SOUHAITÉE

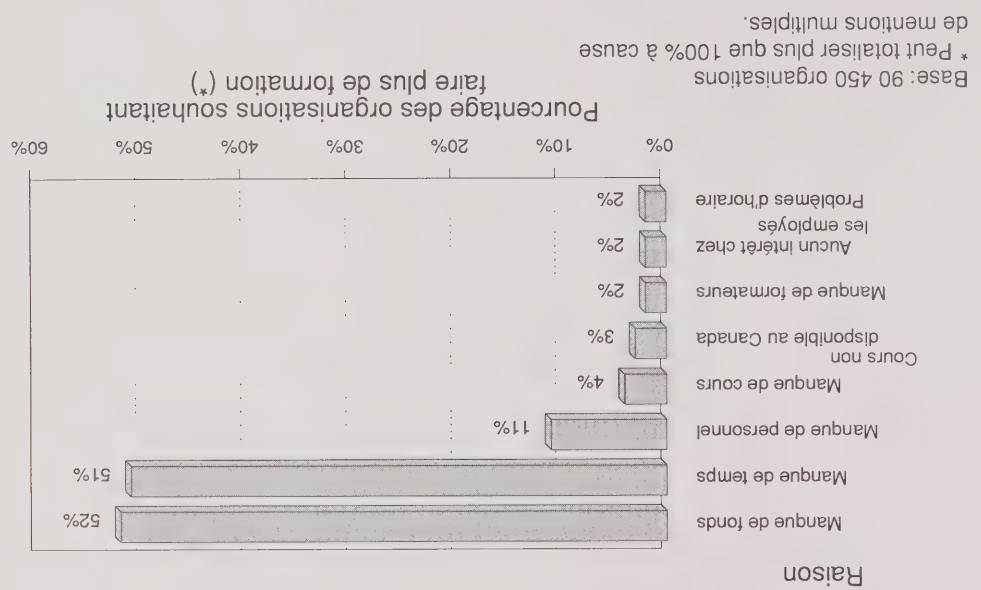
On a demandé aux organisations désireuses d'offrir plus de formation d'indiquer les types de formation supplémentaires qu'elles auraient aimé pouvoir offrir au cours de l'année de référence. Les réponses avaient tendance à être très précises et portaient souvent sur des machines ou des procédés en particulier. On a pu regrouper la plupart des réponses dans les catégories générales qui figurent au tableau 25. La formation en informatique ou l'apprentissage d'un logiciel ont été mentionnés le plus souvent (26 %), suivis de la formation à la prise de décisions (12 %) et de la formation en vente et marketing (10 %).

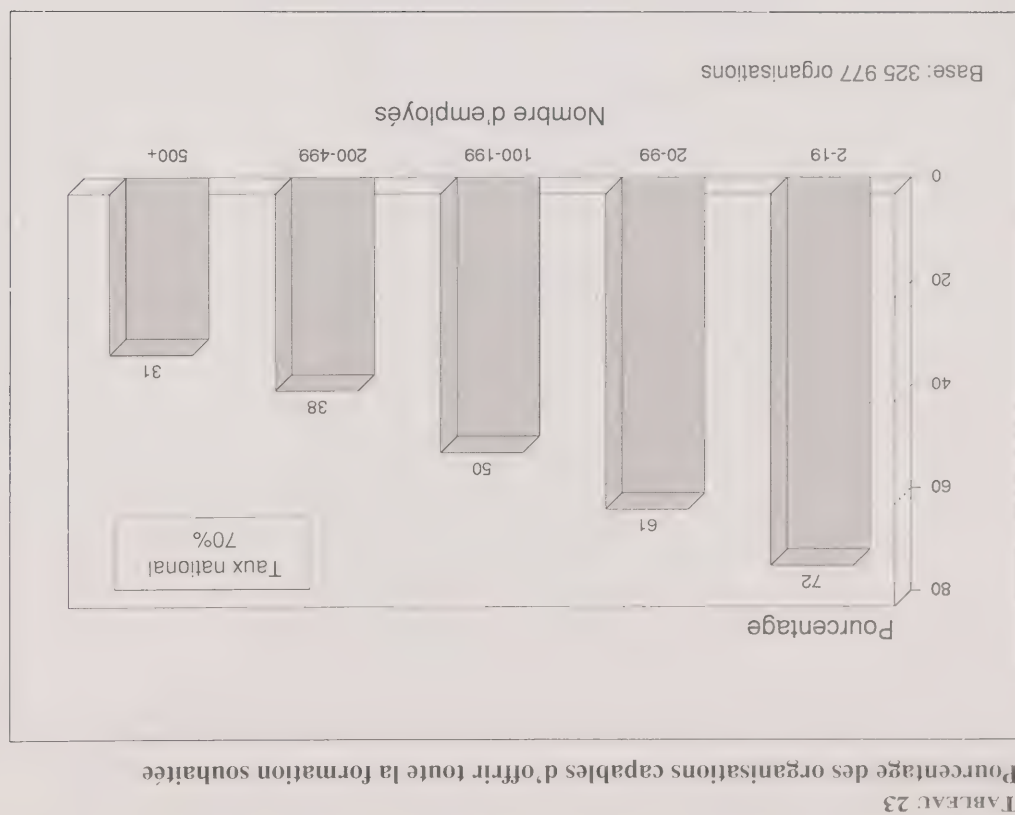
TABLÉAU 25
Types de formation
supplémentaire
souhaitée par les
organisations où
l'on n'a pas satis-
fait aux besoins de
formation

RAISONS POUR LESQUELLES ON NE PEUT RÉPONDRE AUX BESOINS DE FORMATION

Pour les organisations qui n'ont pu offrir toute la formation qu'elles souhaitaient organiser, c'est principalement à cause d'un manque d'argent et de temps qu'elles n'ont pas fourni plus de formation. Le tableau 24 montre que 52 % des organisations désireuses de fournir plus de formation mentionnent les coûts élevés et le manque d'argent, et 51 % le manque de temps. Parmi les autres obstacles à la formation souvent mentionnés, 11 % des organisations désireuses d'offrir plus de formation ont manqué de personnel et 4 % n'ont pas trouvé les cours nécessaires.

TABLEAU 24
Raisons
mentionnées par
les organisations
incapables de
fournir toute la
formation
souhaitée





Capacité des organisations de répondre à leurs besoins de formation

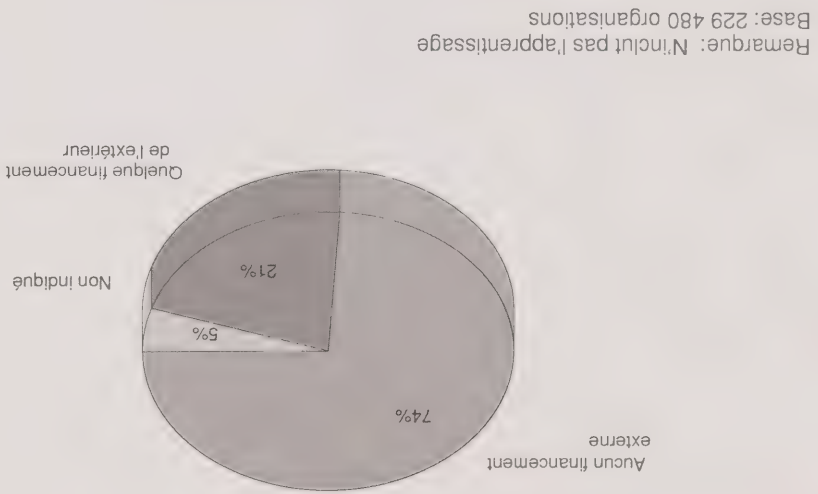
INTRODUCTION

Dans l'effort d'expansion de la formation, une des questions critiques consiste à savoir si les organisations sont satisfaites ou non de leur effort de formation actuel. Les organisations du secteur privé qui jugent leurs efforts suffisants peuvent avoir raison, ou elles peuvent avoir besoin de plus de renseignements sur l'importance et la valeur de la formation. Les organisations qui indiquent vouloir faire davantage peuvent fournir des renseignements précieux sur les obstacles à la formation et orienter l'élaboration des politiques publiques.

Au cours du sondage téléphonique, on a demandé à tous les répondants s'ils avaient fourni ou non de la formation et s'ils avaient pu organiser toute la formation qu'ils souhaitaient offrir au cours de l'exercice en cause. Dans l'ensemble, 70 % des organisations ont déclaré avoir pu organiser toute la formation qu'elles souhaitaient offrir et 28 % ont indiqué n'avoir pu le faire. Comme on peut le voir au tableau 23, la proportion des organisations satisfaites des niveaux de la formation offerte au cours de l'année de référence diminue considérablement avec la taille de l'organisation pour tomber régulièrement de 72 % des organisations les plus petites à 31 % des plus importantes.

Les organisations qui ont fourni de la formation structurée étaient un peu plus susceptibles de vouloir en donner davantage : 35 % d'entre elles ont indiqué qu'elles auraient aimé faire plus, comparativement à 28 % dans l'ensemble. Presque neuf organisations sur dix (87 %) qui n'ont fourni aucune formation, structurée ou non structurée, se sont déclarées satisfaites de leur situation; et 7 % ont mentionné vouloir faire davantage mais en être incapables.

TABLEAU 22
Pourcentage des organisations déclarant des sources de financement extérieures



Financement de la formation

La plupart des Canadiens considèrent peut-être que la formation joue un rôle important dans l'établissement d'une économie solide, mais on s'entend moins sur les parties qui devraient financer la formation de la main-d'œuvre. Les questions portant sur le financement de la formation posées dans le cadre du Sondage national sur la formation de 1991 visaient à indiquer la proportion des organisations qui avaient conclu des ententes de cofinancement avec des groupes qui ont été d'importantes sources de financement des efforts de formation du secteur privé.

On a demandé aux répondants si leur organisation avait payé la totalité de la formation (sauf l'apprentissage) fournie à leurs employés au cours de l'exercice le plus récent. Le tableau 22 montre que les trois quarts des répondants ont indiqué que toute la formation fournie par leur organisation avait été financée entièrement à l'interne, tandis qu'une autre tranche de 21 % a signalé une forme quelconque de financement de l'extérieur. Les subventions de l'État, mentionnées par 9 % de toutes les organisations qui ont fourni de la formation, représentent la source de l'extérieur mentionnée le plus souvent. Quatre pour cent des organisations ont bénéficié de l'appui des regroupements industriels et deux pour cent de celui des syndicats. Parmi les autres sources de financement déclarées respectivement par un pour cent des organisations, mentionnons les contributions des employés, le partage des coûts avec les fournisseurs et les fonds de fiduciaire.

Les programmes d'apprentissage sont souvent présentés conjointement avec les gouvernements et les syndicats et c'est pourquoi la question relative au financement de ce genre de formation était plus précise que celle qu'on a posée dans le cas d'autres types de formation. Trente-six pour cent des organisations qui ont participé des apprentis déclarent que les employés non syndiqués sont subventionnés entièrement par l'employeur, 20 % affirment qu'ils le sont par le gouvernement et 19 % déclarent que les employés sont subventionnés conjointement par l'employeur et par le gouvernement. Les réponses aux questions portant sur le financement dans le cas des employés syndiqués reflètent la diversité des mécanismes de financement en vigueur. Huit pour cent des organisations qui participent des apprentis financent uniquement à même des fonds internes des programmes d'apprentissage à l'intention d'employés syndiqués, et 8 % déclarent avoir des programmes de financement établis par le biais d'une entente de cofinancement avec les employés, les syndicats ou le gouvernement.

RÔLE DES SYNDICATS DANS LA PRESTATION ET L'APPUI DE LA FORMATION

On a demandé à des répondants de toutes les organisations d'indiquer si leurs employés étaient syndiqués. Au total, 13 % des organisations et 14 % de celles qui offrent de la formation structurée ont des employés syndiqués. Comme on pouvait s'y attendre, cette représentation est concentrée principalement dans les entreprises qui emploient plus de 100 personnes.

A peine plus de 40 % de tous les employés dans les établissements qui donnent de la formation travaillent dans des entreprises dont au moins une partie des employés sont syndiqués.

On a abordé la participation directe des syndicats à la formation en demandant si une partie quelconque de la formation assurée par une organisation au cours de l'exercice le plus récent avait été fournie en vertu d'une convention collective ou d'une consultation patronale-syndicale intervenue en dehors d'une convention collective. On a aussi demandé si des syndicats avaient fourni ou appuyé la formation (autre que l'apprentissage) des employés au cours de la période de référence.

Comme on peut le voir au tableau 21, les organisations syndiquées sont plus susceptibles que les entreprises non syndiquées d'offrir de la formation dans le cadre d'une consultation patronale-syndicale intervenue en dehors d'une convention collective. Cette tendance vaut dans tous les secteurs.

TABLÉAU 21
Participation syndicale

Pourcentage des organisations qui ont fourni de l'information et qui l'ont fait par le biais de chaque mécanisme				Employés syndiqués	
		Base	N'importe quel type	Aucune	
		(229 480)	(33 512)	(191 000)	
Consultation patronale-syndicale en dehors d'une convention collective	6	14	5		
Convention collective	4	19	1		
Syndicat (autre que dans le cas de l'apprentissage)	2	12	*		

* Moins de 1%

INCIDENCE DES BUDGETS ET DES PLANS DE FORMATION

Dans le questionnaire, on a demandé si les organisations avaient un budget et un plan officiels de formation pour orienter leurs activités de formation. Dans l'ensemble, 19 % des organisations ont déclaré avoir un budget de formation et 16 %, un plan de formation. Comme on peut le voir au tableau 20, ces indicateurs ont tendance à augmenter avec le nombre d'employés. Si 15 % seulement des organisations de moins de 20 employés ont un budget de formation, 71 % de celles qui en comptent 500 ou plus ont un budget officiel de formation. Les plans de formation, définis comme un énoncé officiel d'objectifs et de plans, sont moins répandus que les budgets dans les organisations de toutes tailles et ce sont les entreprises les plus importantes qui l'ont étalé du pourcentage le plus élevé.

TABEAU 20
Pourcentage des organisations qui ont des budgets et des plans de formation

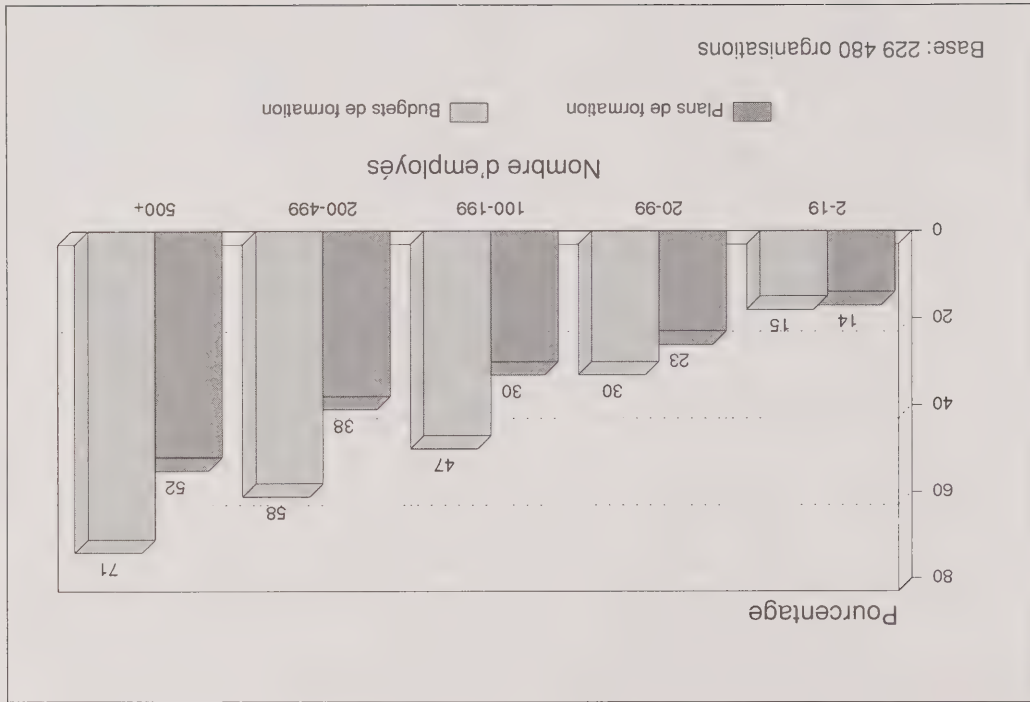


TABLEAU 19
Modes de prestation de la formation

Pourcentage des organisations qui ont fourni chaque type de formation et déclaré chaque type de prestation									
Base	Personnel interne	Experts-conseils de l'extérieur	Collèges communautaires et universités	Écoles de formation privées	Fournisseurs d'équipement	(milliers)			
						%			
Initiation des nouveaux employés	88	26	—	n.d.	n.d.	(140)	67	37	5
Santé et sécurité au travail	(100)	67	37	5	7	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Formation en protection de l'environnement	(41)	69	34	3	5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Connaissance de l'écrit, du calcul et éducation de base	(18)	—	46	45	19	n.d.	37	49	45
Gestion	(91)	37	49	23	11	n.d.	21	49	23
Formation professionnelle	(42)	21	49	48	n.d.	n.d.	50	57	7
Vente et marketing	(78)	50	57	7	8	n.d.	50	39	18
Informatique et bureautique	(130)	50	39	18	8	33	54	24	7
Équipement technique utilisé en dehors du bureau	(30)	54	24	7	5	39	54	24	7

n.d. = Non demandé

* Peut totaliser plus de 100 % à cause de mentions multiples.

Organisation de la formation

INTRODUCTION

Ce chapitre du rapport résume l'information sur divers aspects de l'organisation de la formation entre les entités qui fournissent de la formation structurée à des employés. Ces aspects comprennent les modes de prestation de types particuliers de formation, l'incidence des budgets et des plans de formation, ainsi que la participation des syndicaux à la prestation et à l'appui de la formation.

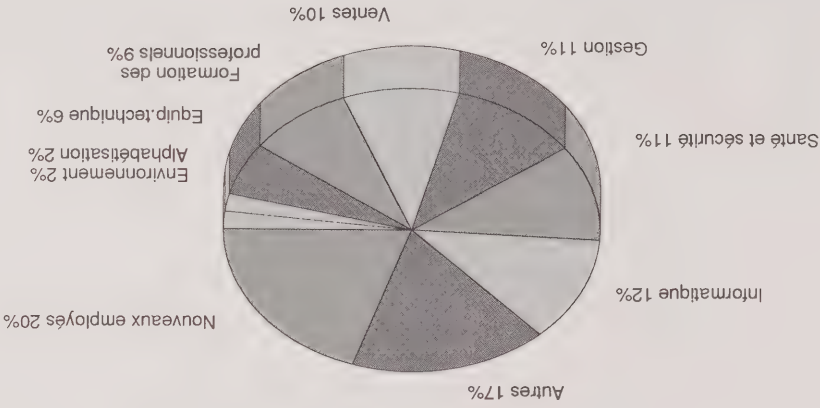
MODES DE PRESTATION DE LA FORMATION

Les mécanismes de prestation qu'utilisent les organisations varient selon le type de formation. Comme on peut le voir au tableau 19, presque toutes les organisations (88 %) contiennent l'initiation des employés à des membres de leur personnel, tandis que le quart (26 %) ont recours aux services de formateurs de l'extérieur. Les modes de prestation de la formation se ressemblent dans le cas de la santé et sécurité au travail et de la protection de l'environnement : un peu plus des deux tiers des entreprises fournissent de la formation en recourant à leur personnel interne, environ le tiers utilisent des experts-conseils de l'extérieur et moins de 10 % ont recours aux ressources de collèges communautaires, d'universités et du secteur privé.

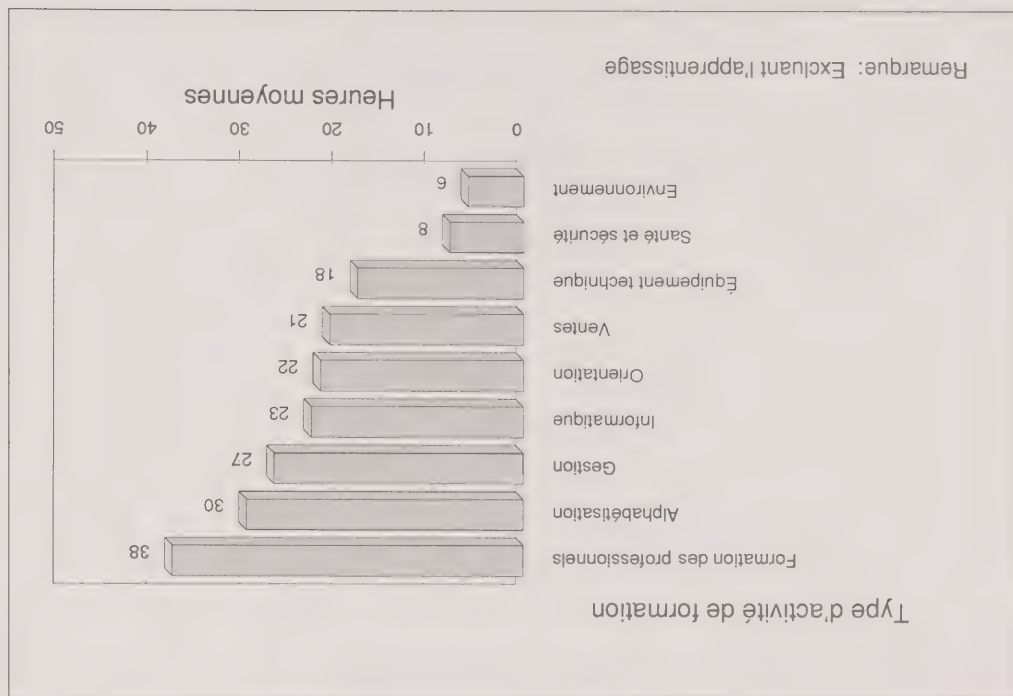
Des experts-conseils en formation de l'extérieur (46 % des organisations), des collèges communautaires (45 %) et des écoles privées (19 %) fournissent des cours d'acquisition de la connaissance de l'écrit et du calcul et des cours d'éducation de base. En formation en gestion, on a moins recours au personnel interne (37 %) qu'aux experts-conseils de l'extérieur (49 %), mais on a aussi recours à des établissements postsecondaires (23 %) et à des fournisseurs du secteur privé (11 %). La tendance diffère légèrement dans le cas de la formation professionnelle (21 % des organisations utilisant du personnel interne, 49 % des experts-conseils de l'extérieur et 48 % les services de collèges communautaires ou d'universités). Les organisations qui fournissent de la formation en vente et en marketing utilisent à la fois du personnel interne (50 %) et des experts-conseils de l'extérieur (57 %), et très peu d'autres ressources. Ceux qui fournissent ou qui appuient ce genre de formation en informatique et en bureautique et de la formation sur l'équipement technique utilisé en dehors du bureau ont recours à tous les types de ressources, y compris des fournisseurs (33 % et 39 % respectivement).

TABLEAU 18
Pourcentage
du total des
heures de
formation –
selon le type de
formation

La meilleure façon de mesurer la répartition des ressources de formation entre les divers types de formation consiste peut-être à comparer le nombre total d'heures de formation fournies selon le type de formation dans toutes les organisations. On calcule le nombre total d'heures de chaque type de formation en multipliant le nombre moyen d'heures de formation par le nombre d'employés qui reçoivent la formation en question. Comme on peut le voir au tableau 18, l'initiation représente 20 % de toutes les heures de formation, ce qui est beaucoup plus que toute autre catégorie. Dans les cinq catégories, par ordre croissant d'importance, les chiffres sont à peu près semblables et varient de 12 % à 9 % du nombre total d'heures de formation : informatique et bureautique, santé et sécurité au travail, gestion, vente et marketing et formation professionnelle. La formation sur de l'équipement technique en dehors du bureau représente 6 % du nombre total de jours de formation. On en consacre 2 % à la formation en environnement et 2 % à l'acquisition de la connaissance de l'écrit et du calcul et à l'éducation de base.



Remarque : Excluant l'apprentissage
 Base: 133 500 000 heures



TABEAU 17
Moyenne des
heures de
formation –
selon le type de
formation

Le nombre total d'heures de formation est un indicateur important des ressources que consacrent à la formation les organisations du secteur privé. Le nombre de personnes formées donne peut-être une idée de l'importance de chaque type de formation pour l'organisation, mais le nombre d'heures mesure directement un des éléments les plus coûteux de la formation, soit le temps que les employés consacrent à de telles activités.

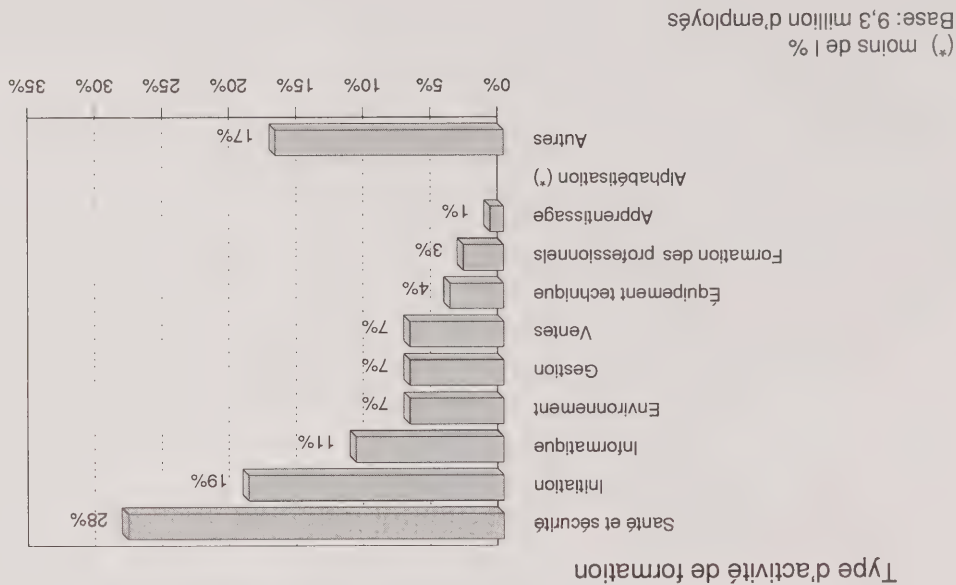
Les types de formation les plus répandus ne sont pas nécessairement ceux qui consomment le gros des ressources de formation d'une organisation. Si quelques employés reçoivent un type particulier de formation intensive, celle-ci peut coûter plus cher que d'autres types de formation de courte durée mais fournis à un grand nombre d'employés. Le tableau 17 montre qu'un événement de formation professionnelle est manifestement le plus intense et dure en moyenne une semaine environ. Quoique relativement rares, les cours d'alphabetisation durent en moyenne 30 heures par employé formé. En revanche, la formation en santé et sécurité, relativement répandue, est brève aussi, car elle ne dure en moyenne que 8 heures seulement.

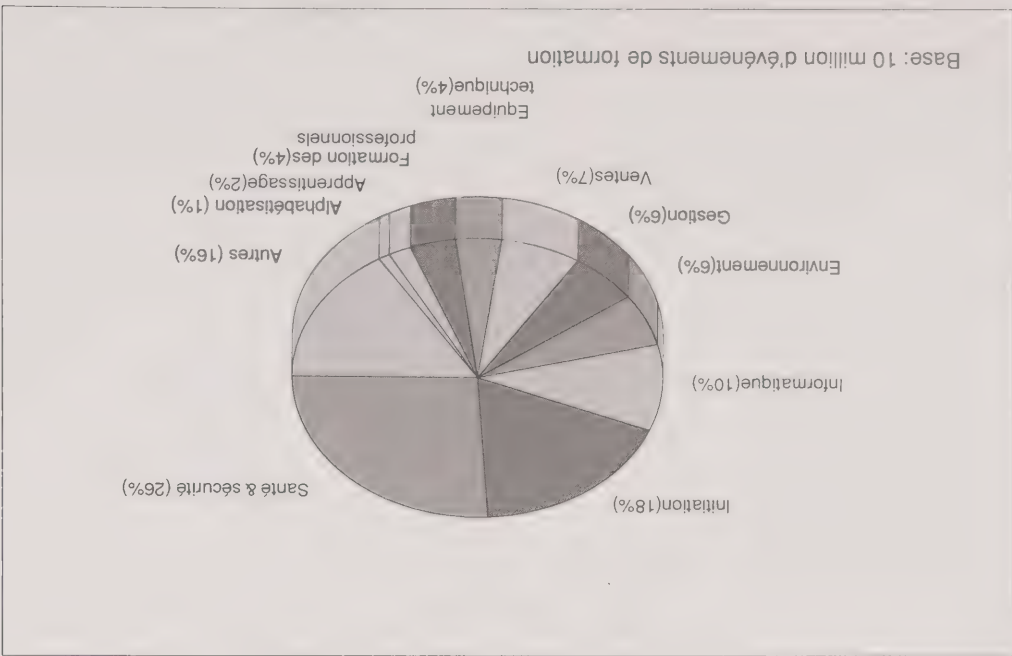
Proportion des employés qui ont reçu chaque type de formation

On estime que toutes les organisations couvertes par le sondage employaient 9,3 millions de personnes. Soixante-dix pour cent des organisations qui ont déclaré avoir fourni une forme quelconque de formation structurée emploient quelque 8,5 millions de personnes. Par conséquent, plus de 90 % du total des employés couverts par le sondage travaillent dans des organisations qui fournissent un type quelconque de formation structurée. Les quelque 9,3 millions de personnes employées dans le secteur privé constituent la base de calcul des estimations dans ce chapitre.

Le tableau 16 illustre la proportion de tous les employés qui ont reçu chaque type de formation structurée. Au cours de l'année de référence, 28 % de tous les employés du secteur privé ont reçu de la formation en santé et sécurité. On a fourni de l'initiation à 19 % de tous les employés et 11 % ont reçu de la formation en informatique. 7 % ont reçu de la formation en environnement, 7 % en gestion, 7 % en ventes, 4 % en équipement technique, 3 % en formation des professionnels, 1 % en apprentissage et 17 % en alphabétisation (*). Moins d'un pour cent ont reçu des cours d'alphabétisation et de la formation de base fournis par l'employeur, et un pour cent des employés ont bénéficié d'une aide financière pour accéder à des programmes d'apprentissage.

TABLEAU 16
Pourcentage
des employés
formés – selon
le type de
formation





RÉPARTITION DES ÉVÉNEMENTS DE FORMATION – SELON LE TYPE PARTICULIER DE FORMATION

On a demandé aux organisations de faire rapport du nombre d'employés formés et du nombre moyen d'heures de formation que ces personnes ont reçues au cours de la période de référence dans le cas de chacun des dix types particuliers de formation. L'analyse est présentée sous forme de «d'événements de formation». Il y a un événement de formation chaque fois qu'un employé participe à une activité de formation d'un type particulier. Il convient de noter qu'un employé pourrait recevoir plus d'un type de formation et participer à plus d'un événement de formation.

On estime à 10 millions le nombre total d'événements de formation structurée qui ont eu lieu dans le secteur privé en 1991. Comme les organisations couvertes par le sondage employaient 9,3 millions de personnes, cela représente une moyenne de 1,1 événement de formation par employé au cours de l'année visée par le rapport.

Les organisations qui ont répondu au sondage ont indiqué qu'environ 3,4 millions d'employés ont reçu un type quelconque de formation structurée, ce qui représente en moyenne 2,9 événements de formation par personne formée au cours de la période de référence. Autrement dit, la personne formée moyenne a participé à trois cours ou activités de formation différents durant l'année.

Le tableau 15 illustre la répartition des 10 millions d'événements de formation entre les dix types de formation. La formation en santé et sécurité, y compris la formation liée au SIMDUT, requis par la législation, est la plus répandue et représente le quart de tous les événements de formation. L'initiation représente presque le cinquième des événements de formation, la formation en informatique étant le troisième volet en importance, car elle regroupe le dixième des événements de formation.

TABLÉAU 15
Composition
procentuelle
des événements
de formation –
selon le type de
formation

fourni de la formation structurée, contre 14 % des organisations du secteur de l'exploitation minière. Presque la moitié des organisations du secteur de la construction contribuent à l'apprentissage, contre 12 % de celles du secteur des finances. La proportion des organisations qui contribuent à la formation de base et à l'acquisition de la connaissance de l'écrit et du calcul varie d'un maximum de 11 % dans le secteur minier à 5 % dans le secteur du commerce de gros et de la construction.

TABLEAU 14
Incidence de
types particuliers
de formation –
selon le secteur
suite...

Pourcentage des organisations qui ont fourni de la formation structurée et qui fait état de chaque type de formation					
	Transports	Commerce de gros	Commerce de détail	Finances	Services
Base	(13 074)	(24 120)	(67 124)	(17 731)	(51 117)
	%	%	%	%	%
Initiation des nouveaux employés	64	59	70	59	60
Informatique et bureautique	68	65	45	70	61
Santé et sécurité au travail	42	41	42	27	37
Gestion	40	38	42	44	39
Vente et marketing	37	53	39	39	26
Apprentissage	21	13	23	12	17
Formation professionnelle	18	16	9	28	29
Formation liée à la protection de l'environnement	20	20	17	18	16
Équipement technique utilisé en dehors du bureau	10	17	12	6	12
Connaissance de l'écrit, du calcul et éducation de base	10	5	7	8	10
Tous autres types	22	17	15	17	23

Pourcentage des organisations qui ont fourni de la formation structurée et qui fait état de chaque type de formation					
	Total	Agriculture/ Expl. forest.Pêche	Expl. minière	Construction	Fabrication
Base	(229 480)	(2 606)	(2 312)	(23 329)	(27 977)
%	%	%	%	%	%
Initiation des nouveaux employés	61	59	57	47	57
Informatique et bureautique	57	53	57	45	66
Santé et sécurité au travail	44	42	67	56	62
Gestion	40	32	26	34	39
Vente et marketing	34	25	14	19	29
Apprentissage	22	14	23	47	23
Formation professionnelle	18	36	18	16	17
Formation liée à la protection de l'environnement	18	28	34	19	19
Équipement technique utilisé en dehors du bureau	13	18	16	14	19
Connaissance de l'écrit, du calcul et éducation de base	8	6	11	5	9
Tous autres types	18	20	20	17	16

Prestation de types particuliers de formation – selon le secteur d'activité

Les besoins de formation sont susceptibles de différer selon la nature de l'activité d'une organisation, le rythme de l'évolution technique, les tendances de l'embauche et toute une foule d'autres facteurs. Certains de ces facteurs se reflètent dans la proportion des organisations qui ont fourni divers types de formation dans chaque secteur d'activité. Le tableau 14 illustre la proportion des organisations de chaque secteur qui ont déclaré avoir fourni chaque type de formation au cours de l'exercice qui a précédé le sondage.

Les fluctuations les plus importantes quant aux proportions se manifestent dans deux types de formation : vente et marketing, et apprentissage. Dans chaque cas, le secteur où la proportion des organisations qui ont fourni de la formation est la plus forte est presque quatre fois plus susceptible de fournir de la formation du genre en question que celui où cette proportion est la plus faible. Dans le secteur des ventes et du marketing, 53 % des organisations de commerce de gros ont

TABEAU 14
Incidence de
types particuliers
de formation –
selon le secteur

L'initiation est la formation la plus stable entre les groupes selon la taille, car elle varie de 60 % dans les entreprises les plus modestes à 83 % chez les plus gros employeurs. Les écarts les plus importants se manifestent dans les catégories de la santé et de la sécurité au travail, de la gestion, des professions libérales, de l'équipement technique et de la formation de base où les organisations les plus importantes sont de deux à cinq fois plus susceptibles de fournir de la formation que les organisations les plus petites. Dans le cas de la formation en santé et sécurité au travail, certains des écarts selon la taille de l'entreprise peuvent être liés au fait que la législation relative au SIMDUT prévoit des exemptions dans le cas des entreprises de petite taille.

TABEAU 13
Incidence
de types
particuliers de
formation –
selon la taille de
l'organisation

Pourcentage des organisations qui ont fourni de la formation structurée et qui ont fait état de chaque type de formation						
	Total	2-19	20-99	100-199	200-499	500
Base	(229 480)	(190 945)	(29 458)	(4 585)	(2 688)	(1 804)
%	%	%	%	%	%	%
Initiation des nouveaux employés	61	60	67	71	77	83
Informatique et bureautique	57	54	68	77	86	95
Santé et sécurité au travail	44	41	53	65	74	81
Gestion	40	36	50	66	79	86
Vente et marketing	34	32	41	42	46	60
Apprentissage	22	21	27	29	33	35
Formation professionnelle	18	16	22	34	48	63
Formation liée à la production de l'environnement	18	18	19	22	26	33
Équipement technique utilisé en dehors du bureau	13	11	19	24	31	48
Connaissance de l'écrit, du calcul et éducation de base	8	7	11	15	17	36

Le contexte des organisations de plus petite taille influe énormément sur la proportion globale des organisations qui ont fourni divers types de formation parce que 87 % des organisations de l'échantillon emploient de 2 à 19 personnes. Les fluctuations des tendances de la formation dans les organisations de plus grande taille affectent à peine les estimations globales. Par exemple, si toutes les organisations qui comptent plus de 100 employés fournissent ce type de formation, la proportion totale des organisations qui fournissent ce type de formation augmenterait de moins d'un pour cent pour passer de 57 % à 57,6 %. Les données sur les organisations selon le nombre d'employés sont peut-être plus utiles que les estimations totales.

Compte tenu des constatations sur la proportion des organisations qui fournissent de la formation structurée, la probabilité qu'une organisation qui donne de la formation fournisse un type précis de formation augmente avec le nombre total d'employés. Comme l'indique le tableau 13, cette tendance s'applique à tous les types particuliers de formation.

La formation en informatique est le type le plus répandu de formation dans les trois plus importantes catégories selon la taille, tandis que c'est l'initiation qui est la plus répandue dans les deux catégories selon la taille la moins importante.

Prestation de types particuliers de formation – selon la taille de l'organisation

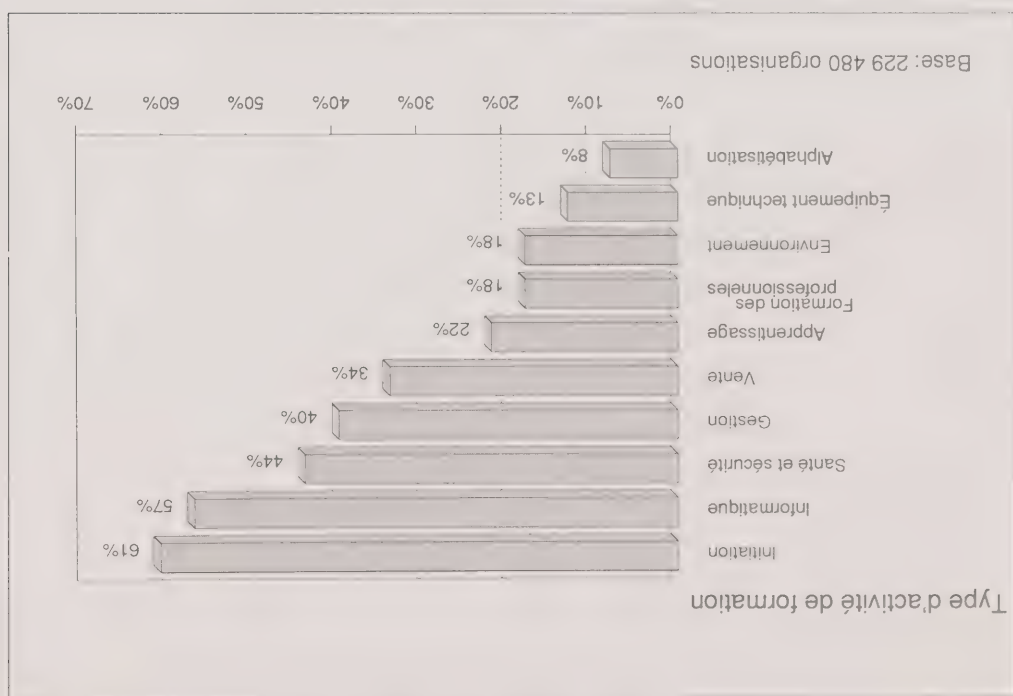


TABLEAU 12
Pourcentage des organisations qui ont fourni des types particuliers de formation

Types de formation fournie

INTRODUCTION

Dans le chapitre précédent, on a décrit plusieurs éléments complémentaires de mesure de l'effort de formation déployé par le secteur privé. Dans celui-ci, on analyse la nature de la formation structurée fournie par les employeurs et on présente plus de détails sur la répartition des ressources de formation entre dix catégories fondamentales de formation; sur les modes de prestation de la formation; sur le nombre et la proportion des employés formés dans chaque cas; et sur la durée des événements de formation selon le type de formation.

PROPORTION DES ORGANISATIONS QUI FOURNISSENT DES TYPES PARTICULIERS DE FORMATION

Dans le questionnaire postal expédié aux organisations qui ont fourni de la formation structurée, on a demandé aux répondants de faire le point sur leurs activités de formation dans les dix catégories de base illustrées au tableau 12. Fournie par plus de 60 % des organisations, l'initiation a été de loin le type le plus fréquent de formation structurée. Cinquante-sept pour cent des répondants ont déclaré avoir fourni de la formation en informatique et bureautique. Par ailleurs, 13 % seulement des organisations ont fourni de la formation sur de l'équipement en dehors du bureau et 8 % ont fourni des programmes structurés d'alphabetisation et d'autres connaissances de base. En outre, 18 % des organisations ont déclaré avoir fourni de la formation dans des domaines autres que ceux des dix catégories.

En présentant ces statistiques, on ne cherche pas à laisser entendre que les organisations devraient offrir tous les types de formation énumérés. On ne pourrait s'attendre par exemple à ce que les organisations qui n'ont pas embauché au cours de l'année fournissent de l'initiation. Ces estimations visent plutôt à aider à suivre les tendances de la formation dans le temps. Par exemple, même si nous ne disposons pas de données comparables pour 1981, la proportion des organisations qui ont fourni de la formation en informatique doit avoir augmenté considérablement au cours des dix dernières années.

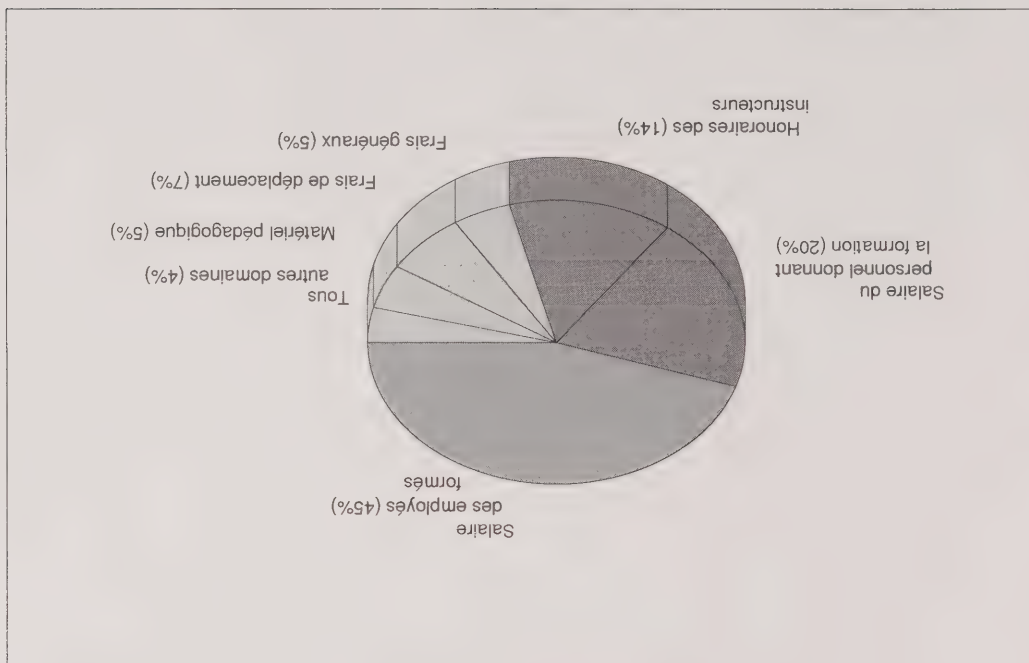
Ceci représente seulement la contribution due à l'échantillonnage prélevé au hasard, et doit être considéré la marge d'erreur *minime* pour l'estimation des coûts de formation. En outre, 13 % seulement des organisations qui ont fourni la formation ont déclaré leurs dépenses «réelles» et la plupart de celles qui ont fourni des données relatives aux coûts ont exprimé elles-mêmes des réserves quant à leurs propres estimations. Étant donné les réserves manifestées par les répondants à l'égard des données fournies, et comme la moitié seulement des répondants qui ont renvoyé des questionnaires ont pu fournir des données utiles sur les coûts, le Comité d'orientation a accepté l'avis de Réalités canadiennes selon lequel tout effort en vue d'attribuer des dépenses de formation à la population totale visée par l'enquête serait contreproductif.

qu'ils ont pu fournir, on n'a pas essayé d'attribuer des dépenses à la proportion importante d'entreprises qui ont fourni de la formation mais n'ont pu déclarer de données sur leurs coûts de formation. On recommande aux lecteurs de ne pas extrapoler ces données pour les appliquer à des organisations qui n'ont pas répondu soit au questionnaire en général, soit à la partie portant sur les coûts de formation.

Les organisations qui ont pu fournir des chiffres détaillés sur leurs dépenses de formation ont consacré au total 2,7 milliards de dollars à la formation structurée. Comme on peut le voir au tableau 11, on attribue presque la moitié de ces dépenses au salaire des employés en formation. Les salaires ou les honoraires des formateurs, tant internes que de l'extérieur, en ont englobé une tranche supplémentaire de 34 %. Les dépenses des employés formés ont absorbé une autre tranche de 7 % et le reste a été réparti également entre le matériel de formation, les frais généraux et toutes les autres dépenses.

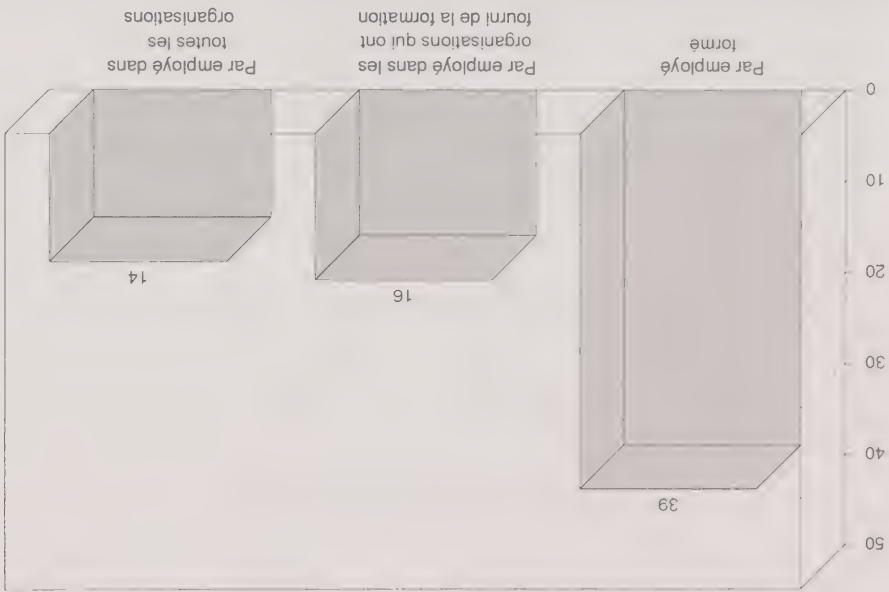
Certaines organisations n'ont pas déclaré de dépenses pour chaque catégorie de coûts de formation, mais ont plutôt présenté une estimation de leurs dépenses totales dans ce domaine. Ces entreprises ont fait état de 0,9 milliard de dollars de plus en dépenses de formation. Les dépenses consacrées aux programmes de formation structurée par les organisations qui ont fourni des données sur les coûts de formation ont totalisé 3,6 milliards de dollars pour l'année visée par le rapport. La marge d'erreur du total des coûts de formation déclarés par cette sous-population de répondants est de plus de 50 %.

TABLEAU 11
Composition des
coûts de la
formation
structurée
engagés par les
organisations
— selon le type de
coût



le rapport. On estime que 3,4 millions d'employés ont reçu de la formation structurée et que chaque employé formé a reçu quelque 39 heures de formation structurée au cours de l'année. Parmi les quelque 8,5 millions d'employés des organisations qui ont fourni au moins un peu de formation structurée, on estime qu'un employé moyen a reçu 16 heures de formation. Dans le cas des 9,3 millions d'employés de toutes les organisations du secteur privé, on a déclaré en moyenne 14 heures de formation structurée au cours de l'année.

TABLEAU 10
Moyenne des heures de formation



COÛTS LIÉS À LA FORMATION STRUCTURÉE

Les résultats des études pilotes et de faisabilité et ceux du sondage principal indiquent que les organisations ont beaucoup plus de difficulté à faire rapport de leurs dépenses de formation que de tout autre aspect de leurs activités de formation. On a demandé à toutes les organisations qui ont fourni de la formation structurée de préciser leurs dépenses de formation tant dans l'ensemble que dans chacun des sept secteurs de coût illustrés au tableau 11.

Environ 4 000 seulement des quelque 8 000 organisations qui ont répondu au questionnaire postal ont pu fournir des renseignements utiles sur leurs coûts de formation. Un grand nombre des organisations qui n'ont pu fournir de données sur les coûts ont déclaré spontanément ne pouvoir le faire, soit parce qu'elles ne tiennent pas de dossier sur les dépenses de formation, soit parce que ces dépenses sont «enfouies» dans d'autres postes.

Les estimations des dépenses déclarées ci-dessous sont fondées uniquement sur les réponses des organisations qui ont fourni des renseignements au sujet de leurs coûts de formation structurée. Comme beaucoup d'enquêtés n'ont pas répondu à cette question et à cause des réserves qu'avaient les répondants au sujet des données

La proportion des organisations qui fournissent de la formation et celle des employés qui en reçoivent sont peut-être de bons éléments de mesure générale de l'incidence de la formation, mais les données sur les heures ajoutent des précisions sur l'intensité et l'étendue de la formation reçue. On peut utiliser les heures ou les jours de formation déclarés non seulement pour estimer la durée d'un événement de formation type, mais aussi pour mesurer directement les ressources que les organisations consacrent à la formation structurée.

Dans l'ensemble, les employeurs du secteur privé ont fourni ou appuyé quelque 133,6 millions d'heures de formation structurée au cours de la période visée par

HEURES CONSACRÉES À DES ACTIVITÉS DE FORMATION STRUCTURÉE

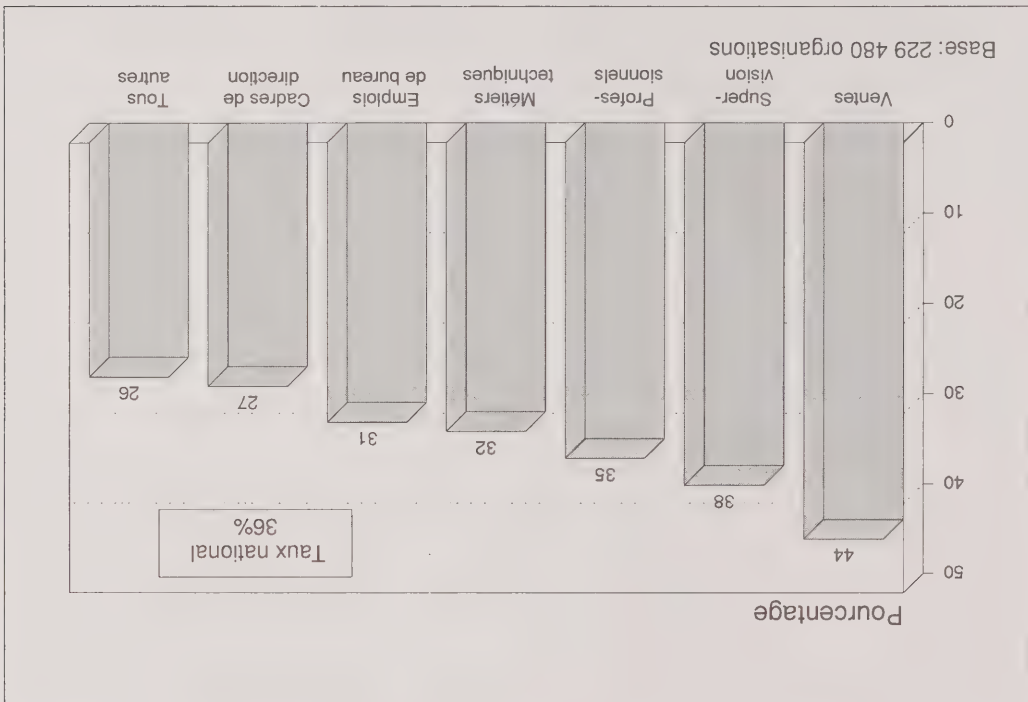


TABLEAU 9
Pourcentage des employés qui ont reçu de la formation structurée – selon la profession

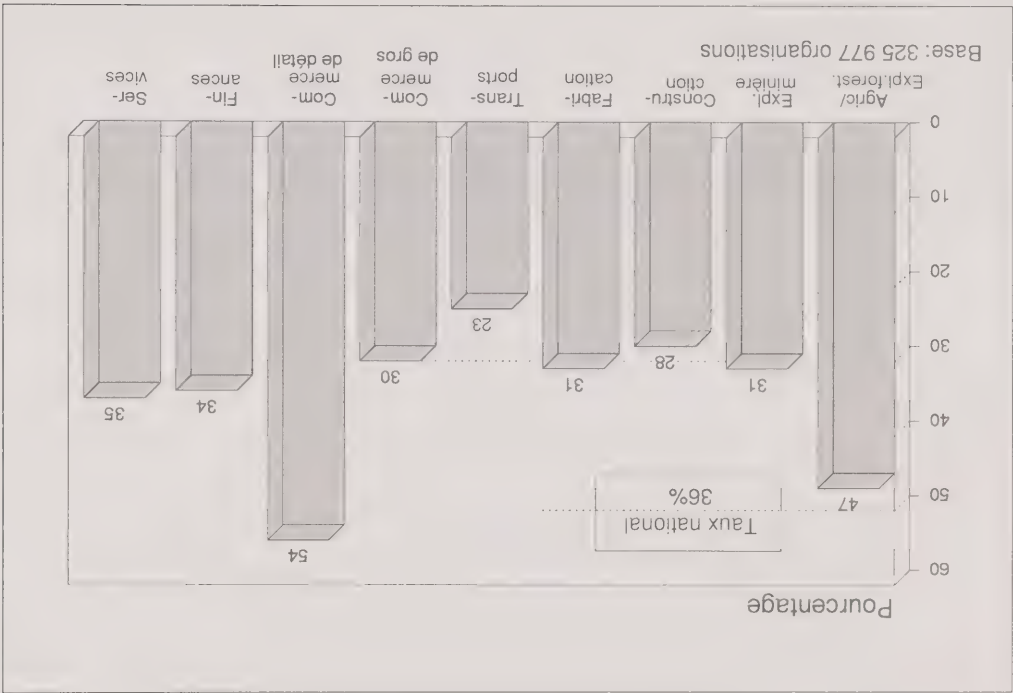
Proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée – selon la profession et le sexe

On a demandé aux organisations d'indiquer combien d'employés de chaque catégorie professionnelle avaient reçu de la formation structurée. Les estimations ainsi établies, que l'on trouve au tableau 9, indiquent que 44 % des employés du secteur de la vente et 38 % des superviseurs ont reçu de la formation structurée au cours de la période visée par le rapport. Dans tous les autres groupes professionnels, l'incidence de la formation structurée était inférieure à la moyenne : la probabilité était la plus faible chez les cadres de direction et tous les autres employés, dépassant à peine un employé sur quatre. Même si peu d'organisations ont pu faire rapport du nombre de personnes formées selon le sexe à l'intérieur d'une profession, les données relatives aux sexes indiquent que les hommes et les femmes ont à peu près les mêmes chances de recevoir de la formation.

Les organisations qui ont des places d'affaires à plusieurs endroits au Canada ont été regroupées selon la région, en fonction du lieu où se trouve le siège social de l'organisation. Il serait trompeur d'utiliser ces données pour produire des estimations régionales de la proportion des employés formés dans chaque région. Comme les organisations présentes dans plusieurs provinces ont tendance à être parmi les plus importantes, on peut fournir des comparaisons interrégionales utiles dans le cas des organisations qui ont des employés dans une seule province ou région. Ces renseignements seront fournis dans le rapport complémentaire.

«Remarques sur le SNF de 1991—selon la région».

Proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée – selon la région



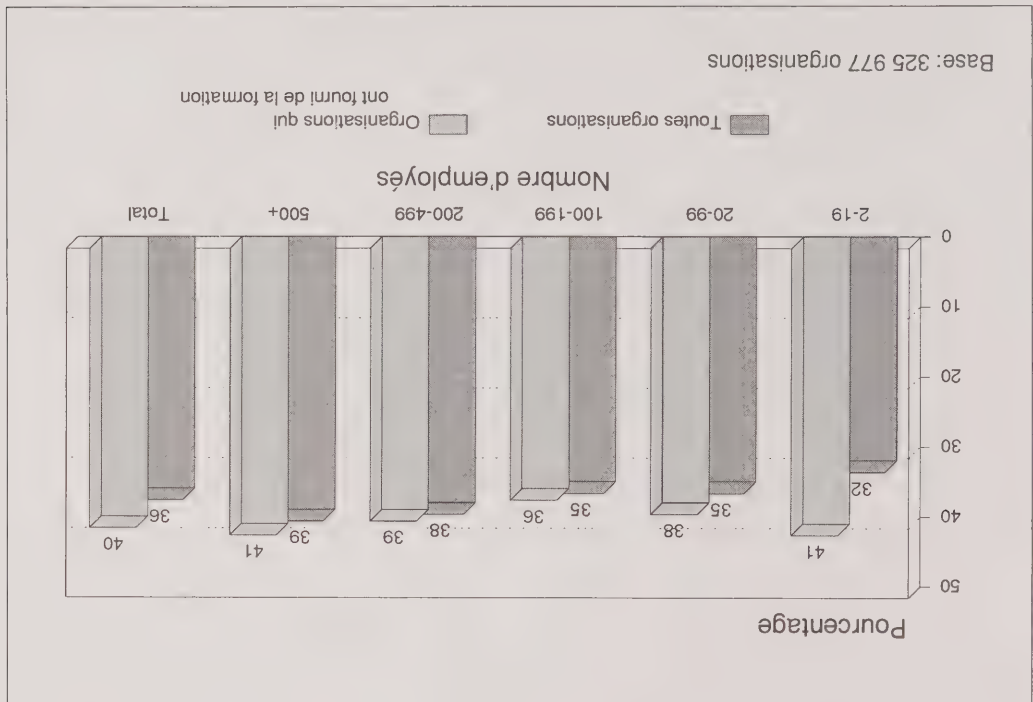
formation structurée. En revanche, dans les secteurs où les organisations présen-taient un taux inférieur à la moyenne de participation à la formation structurée, les proportions d'employés qui reçoivent de la formation sont supérieures à la moyenne. L'exemple le plus remarquable est celui du secteur du commerce de détail, où 67 % des organisations fournissent de la formation structurée, compa-rativement à la moyenne nationale de 70 %. Néanmoins, plus de la moitié des employés du secteur du commerce de détail ont reçu de la formation structurée, comparativement à la moyenne nationale de 36 %. Un autre exemple notable est celui du secteur des transports, où 76 % des organisations fournissent de la for-mation structurée, ce qui est supérieur à la moyenne, même si 23 % des employés ont reçu de la formation structurée au cours de l'année de référence, ce qui est inférieur à la moyenne.

TABEAU 8
Pourcentage
des employés
qui ont reçu de
la formation
structurée –
selon le secteur

Proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée – selon la taille de l'organisation

Dans les organisations qui ont fourni de la formation structurée, la proportion des employés qui ont reçu une telle formation est à peu près semblable entre les groupes établis selon la taille : elle varie d'un minimum de 36 % des employés des organisations de taille moyenne à un maximum de 41 % des employés des organisations les plus petites et les plus grosses. Autrement dit, si leur employeur fournit une formation structurée quelconque, les employés ont une chance à peu près égale d'en recevoir, quelle que soit la taille de l'organisation. Lorsqu'on tient compte des employés de toutes les organisations, y compris celles qui ne fournissent aucune formation structurée, la proportion de tous les employés qui ne reçoivent de la formation tend à augmenter légèrement pour passer de 32 % des employés des entreprises les plus modestes (2 à 19 employés) à 35 % de ceux des entreprises des deux catégories suivantes selon la taille, pour atteindre 39 % dans les entreprises de 500 employés ou plus.

TABLEAU 7
Pourcentage des employés qui ont reçu de la formation structurée – selon la taille de l'organisation



Proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée – selon le secteur d'activité

L'importance d'utiliser plusieurs indicateurs de l'effort de formation est manifeste dans le tableau 8 qui contient une estimation de la proportion de tous les employés du secteur privé qui ont reçu de la formation, selon le secteur. Comme l'indique le tableau 5, les secteurs où la proportion des organisations qui ont fourni de la formation structurée était supérieure à la moyenne ont tendance à compter une proportion inférieure à la moyenne d'employés recevant de la

PROPORTION DES EMPLOYES QUI ONT REÇU DE LA FORMATION STRUCTURÉE

L'information sur la proportion des organisations qui ont fourni de la formation constitue peut-être une façon de mesurer l'étendue des programmes de formation dans le secteur privé, mais il faut d'autres éléments de mesure pour illustrer l'étendue de la formation à l'intérieur des organisations. Une de ces mesures est la proportion de tous les employés qui reçoivent de la formation structurée. La plupart des organisations au Canada sont de petite taille, mais la plupart des gens travaillent dans des organisations plus importantes (qui comptent plus de 100 employés). Les organisations qui ont fourni au moins un peu de formation structurée ont formé un total estimatif de 3,4 millions d'employés, c'est-à-dire 40 % de leur effectif, qu'on estime à 8,5 millions d'employés à plein temps et à temps partiel. Les organisations qui n'ont fourni aucune formation structurée au cours de la période visée par le rapport emploient quelque 0,8 million de personnes.

Dans toutes les organisations du secteur privé, 36 % des quelque 9,3 millions d'employés des organisations incluses dans la base du sondage ont reçu une forme quelconque de formation structurée au cours de l'année de référence visée par le sondage.

Taille de l'organisation	Pourcentage des employés
500+	44
200-499	9
100-199	7
20-99	16
2-19	24

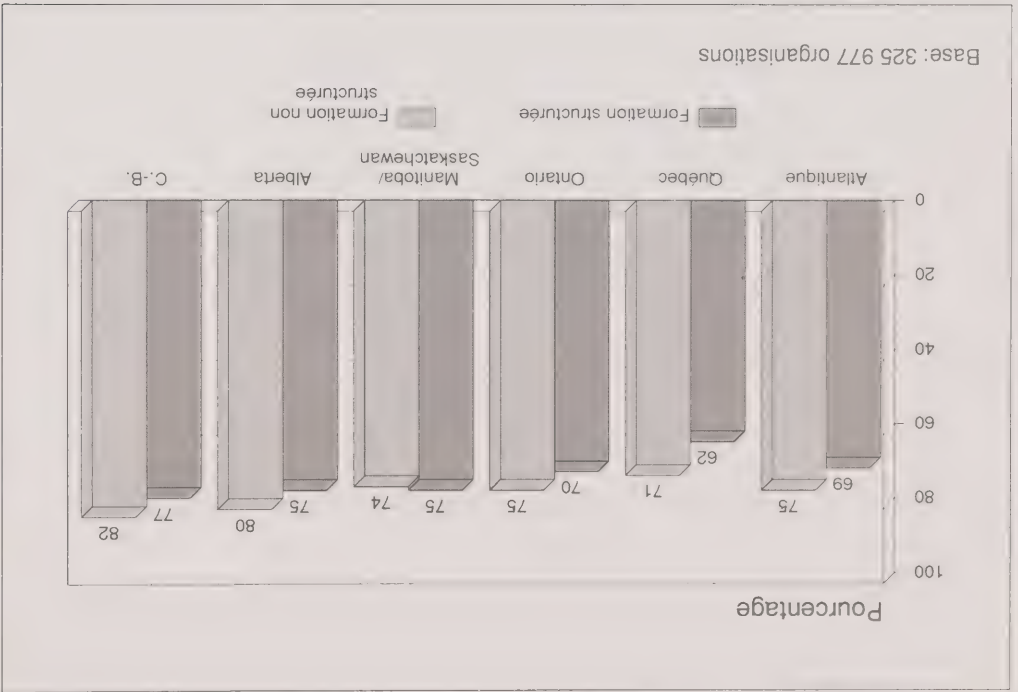


TABLEAU 6
Pourcentage des organisations qui ont fourni de la formation – selon la région

Il faut faire preuve de prudence lorsqu'on tire des conclusions sur le rendement relatif des secteurs en s'appuyant sur ces estimations. On a déjà vu que la taille de l'organisation joue un rôle important quant à savoir si elle est considérée ou non comme un fournisseur de formation, et c'est pourquoi la composition du secteur selon la taille aura aussi des répercussions importantes sur la proportion des organisations qui fournissent de la formation. Par exemple, 92 % des organisations de l'industrie de la construction comptent de 2 à 19 employés, comparativement à 72 % seulement de celles du secteur de la fabrication. Les comparaisons entre secteurs devraient tenir compte de la composition différente selon la taille. D'autres facteurs comme l'évolution des compétences requises dans certains secteurs en particulier peuvent aussi être pertinents.

Proportion des organisations qui ont fourni de la formation – selon la région

Les organisations visées par le sondage sont regroupées par région, selon l'endroit où se trouve le siège social de l'organisation. L'Ontario et le Québec regroupent 60 % des organisations. On a demandé aux organisations de donner des renseignements sur la formation fournie à tous leurs employés au Canada. Par exemple, une organisation qui a son siège social en Ontario peut compter beaucoup d'employés à l'extérieur de la province, mais on lui a demandé de fournir des données sur la formation pour toute l'organisation.

Cette façon de traiter l'endroit où se trouve l'organisation a très peu d'effet sur les données présentées au tableau 6 parce que les organisations qui ont des places d'affaires dans plusieurs régions sont relativement rares et ne représentent que 7 % seulement de toutes les organisations du secteur privé. Les organisations qui ont une seule place d'affaires sont beaucoup plus nombreuses. C'est pourquoi les données reflètent surtout la formation offerte par les organisations situées dans une seule province. Comme les organisations multirégionales ont tendance à être de gros employeurs, toutefois, il faudra interpréter avec prudence les données régionales sur la proportion des employés formés, qui sont

présentées au chapitre suivant. Le rapport complémentaire, « Remarques sur le SNF de 1991 – selon la région », fournit une analyse des données régionales. On établit une distinction entre les organisations qui emploient des personnes dans plus d'une région et celles qui sont actives dans une seule région.

Le tableau 6 contient un sommaire régional de la proportion des organisations qui fournissent de la formation structurée ou non structurée. La proportion des organisations qui offrent de la formation structurée varie de 77 % en Colombie-Britannique à 62 % au Québec, comparativement à la moyenne nationale de 70 %. La proportion des organisations qui fournissent de la formation non structurée présente une tendance semblable : 82 % des organisations de la Colombie-Britannique déclarent fournir de la formation non structurée, contre 71 % au Québec et une moyenne nationale de 76 %.

Secteur	Pourcentage des organisations
Agriculture/ exploitation forestière/pêche	1
Exploitation minière	1
Construction	12
Fabrication	11
Transports	5
Commerce de gros	10
Commerce de détail	31
Finances	8
Services	21
Total	100

Région	Pourcentage des organisations
Atlantique	8
Québec	21
Ontario	39
Manitoba/ Saskatchewan	7
Alberta	11
Colombie-Britannique	14
Total	100

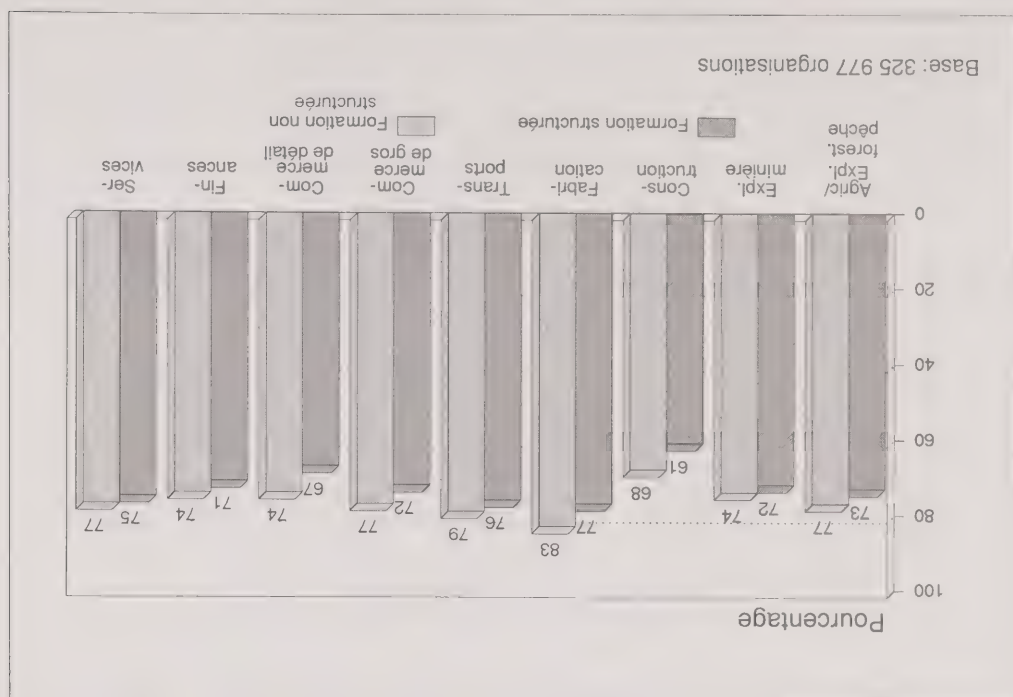


TABLEAU 5
Pourcentage des
organisations
qui ont fourni de
la formation
— selon le secteur

Le tableau 5 illustre les proportions estimatives des organisations qui fournissent de la formation dans chacun des neuf secteurs couverts par le sondage. La proportion des organisations qui ont offert de la formation structurée au cours de l'exercice le plus récent varie de 61 % dans le secteur de la construction à 77 % dans celui de la fabrication, comparativement à la moyenne nationale de 70 %. Les mêmes secteurs sont aux deux extrêmes, inférieure et supérieure, de l'échelle de la proportion des organisations qui ont fourni de la formation non structurée : 68 % des organisations du secteur de la construction et 83 % de celles du secteur de la fabrication en ont fourni, comparativement à la moyenne de 76 %.

— selon le secteur d'activité

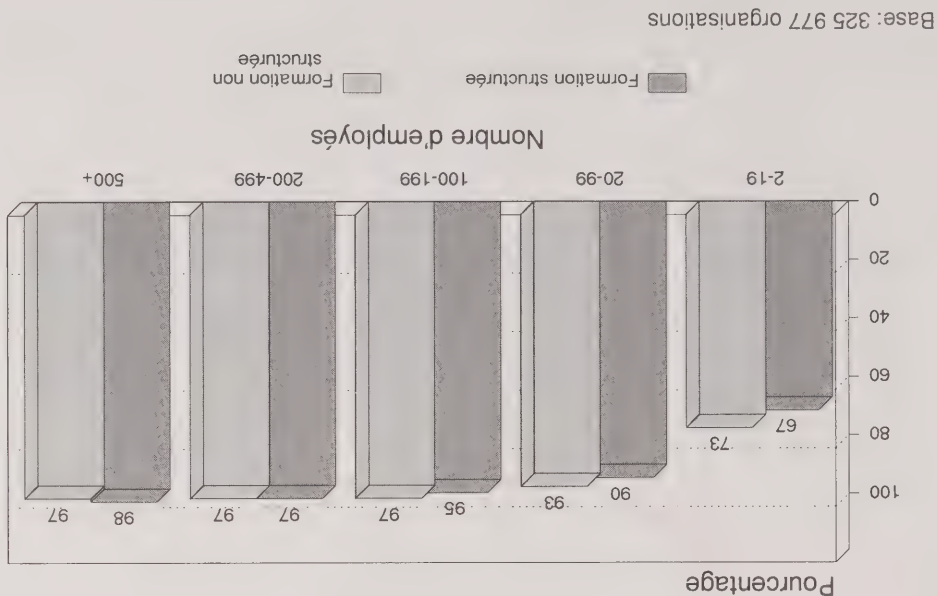
Proportion des organisations qui ont fourni de la formation

signifiées quant à la proportion des organisations des cinq catégories qui ont fourni de la formation constituent un seul élément de mesure. Il faut évaluer les écarts quant au niveau de l'effort de formation entre des organisations de taille différente en fonction d'autres éléments de mesure, y compris la proportion des employés qui ont reçu de la formation et le nombre d'heures de formation fournies.

Comme la plupart des organisations au Canada sont de petite taille, la participation aux activités de formation en pourcentage de toutes les organisations reflète en grande partie la situation qui prévaut dans les organisations de petite taille. Par exemple, la presque totalité des organisations (97 %) qui n'ont pas fourni de formation, structurée ou non structurée, au cours de l'exercice visé par le rapport comprenaient de deux à dix-neuf employés. Comme la majorité de tous les employés travaillaient dans des organisations qui comptent plus de 100 employés, il est essentiel d'examiner de près l'impact de la taille de l'organisation sur les pratiques de formation si l'on veut brosser un tableau équilibré de l'effort de formation déployé par le secteur privé.

Le tableau 4 illustre la proportion des organisations qui offrent de la formation tant structurée que non structurée pour chacune des cinq catégories. Deux sur trois des organisations de plus petite taille ont déclaré avoir fourni de la formation structurée, tandis que 90 % ou plus des organisations de plus grande taille ont fourni un peu de formation structurée. Les organisations de plus petite taille étaient un peu plus susceptibles de fournir de la formation non structurée que de la formation structurée. Dans toutes les autres catégories selon la taille, la proportion des organisations qui ont fourni de la formation non structurée était à peu près égale à celle des organisations qui ont fourni un peu de formation structurée. Ces estimations n'indiquent pas nécessairement que les employés des organisations de petite taille sont moins susceptibles de recevoir de la formation que ceux des organisations de plus grande taille. Celles-ci comptent plus d'employés et sont plus susceptibles que les organisations de petite taille de fournir de la formation au cours d'un exercice donné. L'enquête fournit des renseignements sur la proportion des organisations qui ont donné de la formation au cours d'une

TABEAU 4
Pourcentage des organisations qui ont fourni de la formation – selon la taille de l'organisation

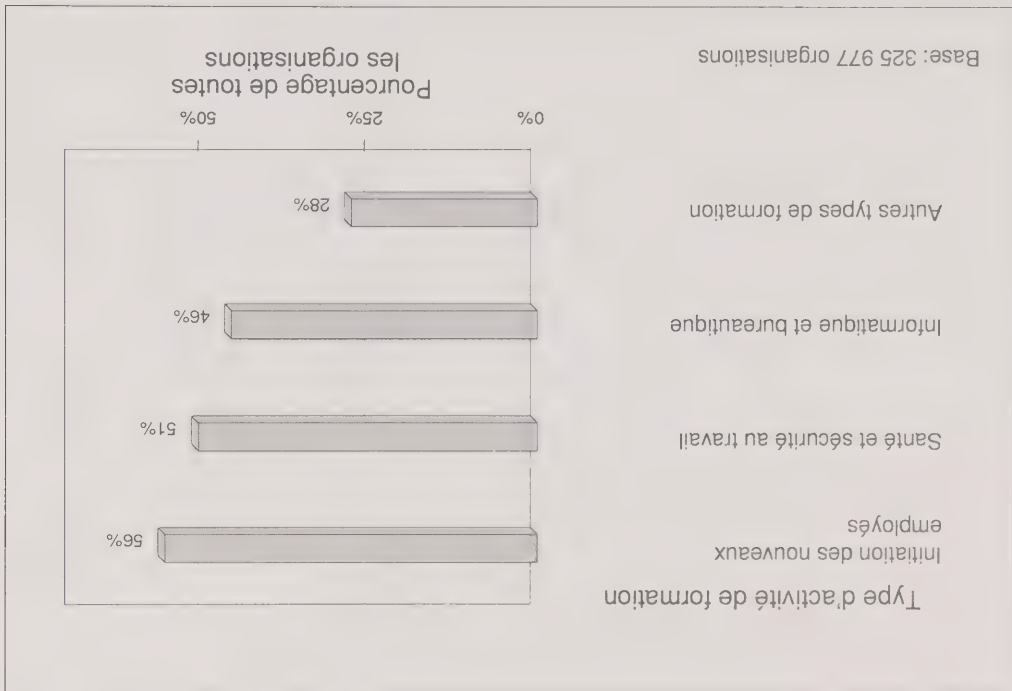


Base: 325 977 organisations

Proportion des organisations qui ont fourni de la formation – selon la taille de l'organisation

Au cours du sondage, on a réparti les organisations en cinq catégories fondées sur le nombre d'employés. La catégorie des organisations de la plus petite taille, soit celles qui comptent de 2 à 19 employés, regroupe 87 % des organisations tandis que celles qui comptent 100 employés ou plus représentent à peu près 3 % du total.

Taille (nbre d'employés)	Pourcentage des organisations
500+	1
200-499	1
100-199	1
20-99	10
2-19	87
Total	100



Indicateurs de la formation non structurée

Au cours du sondage téléphonique, on a aussi étudié dans quelle mesure les employeurs fournissent de la formation non structurée, informelle ou en cours d'emploi, c'est-à-dire de la formation autre que celle prévue par des programmes structurés et formels. L'étude de faisabilité et le projet pilote avaient indiqué que les trois types de formation décrits au tableau 3 étaient habituellement fournis en totalité ou en partie dans le cadre d'une formation non structurée. On a aussi demandé aux répondants s'ils fournissaient d'autres types de formation non structurée. Le quart des organisations n'ont fourni aucune formation non structurée. Les trois quarts ont fourni de la formation non structurée d'un type quelconque, l'initiation des nouveaux employés étant la plus fréquente. Plus de la moitié des organisations ont déclaré fournir plus d'un type de formation non structurée.

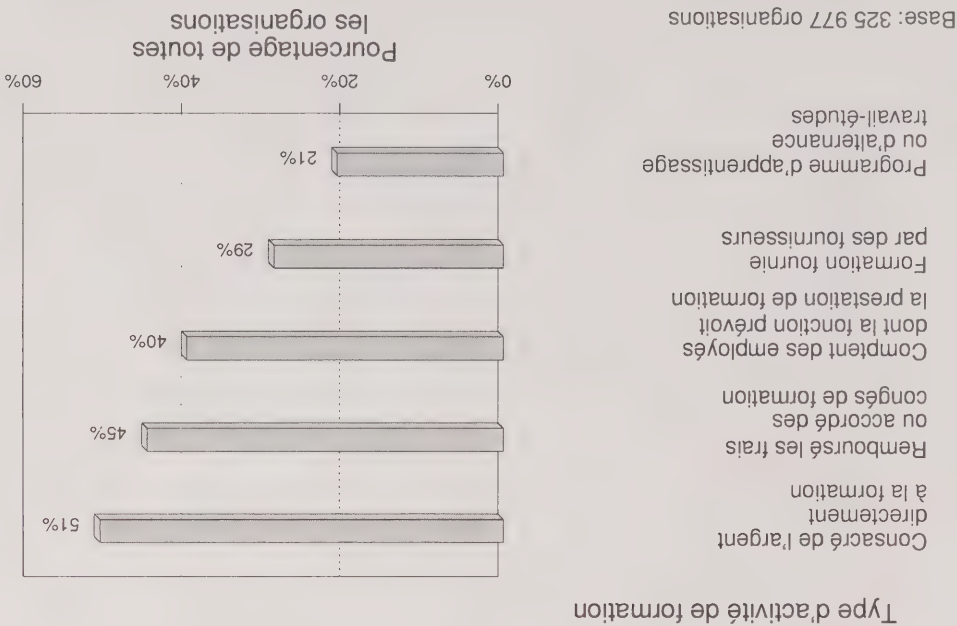
TABLÉAU 3
Indicateurs de la formation non structurée

Indicateurs de la formation structurée

Pour les fins de ce sondage, la formation structurée a été définie en fonction de la participation de l'organisation à une ou plusieurs des cinq activités figurant au tableau 2. Toute organisation qui a déclaré avoir participé à au moins une des cinq activités désignées comme indicateur de formation structurée a été classée comme fournisseur de formation structurée.

Comme on peut le voir dans le tableau, la moitié (51 %) des organisations ont fait état de dépenses liées à la formation de leurs employés. Près de la moitié (45 %) ont déclaré contribuer au perfectionnement de leurs employés en leur rembourasant leurs frais de scolarité ou en leur donnant congé pour leur participation de suivre des cours ou de participer à des ateliers ou à des séminaires. Quarante pour cent comptent des employés dont les fonctions comprennent la formation d'autres employés. Les fournisseurs de machines et d'équipement sont une autre source de formation des employés, mais les coûts de la formation sont inclus dans le contrat d'achat ou de location. Un peu moins du tiers des organisations ont fait état de ce genre d'activité de formation au cours de la période de référence. Enfin, environ une organisation sur cinq a fait état de la participation d'employés à un programme d'apprentissage, de stage ou d'alternance travail-études. Plus de la moitié (54 %) de toutes les organisations ont appuyé plus d'une des activités de formation structurée et 6 % ont déclaré avoir fourni les cinq types de formation.

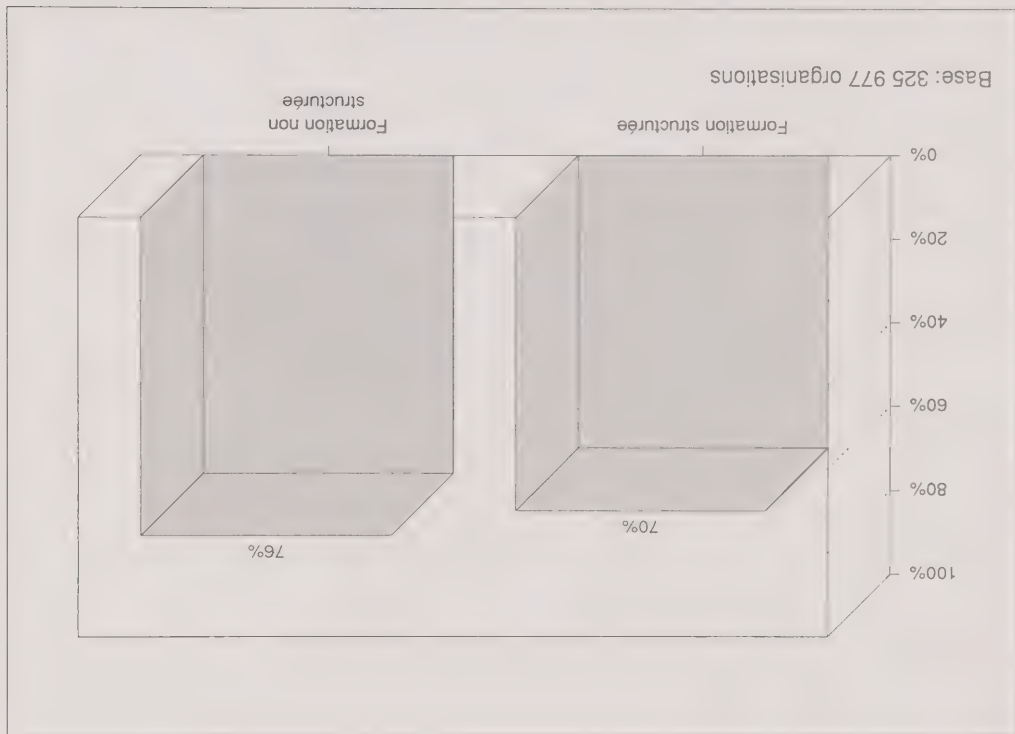
TABLEAU 2
Indicateurs de la formation structurée



PROPORTION DES ORGANISATIONS QUI ONT FOURNI DE LA FORMATION

On a utilisé les données recueillies au cours du sondage téléphonique pour produire des estimations de la proportion des organisations qui ont fourni de la formation structurée ou non structurée au cours du dernier exercice. Comme on peut le voir au tableau 1, 70 % de toutes les organisations du secteur privé ont fourni de la formation structurée au cours de l'exercice visé par le rapport, tandis que 76 % des organisations ont fourni un peu de formation non structurée. Presque une organisation sur cinq, soit 18 %, a répondu n'avoir fourni aucune formation, structurée ou non, au cours de l'année visée par le rapport.

TABLÉAU 1
Pourcentage des organisations qui ont fourni de la formation



NOTE : L'appendice technique fournit des détails concernant les bases de données indiquées dans les tableaux.

Volume de la formation donnée par le secteur privé au Canada

INTRODUCTION

Le Comité d'orientation a décidé de chercher à établir plusieurs éléments de mesure de l'effort de formation et d'en brosser un tableau complet au lieu de concentrer ses efforts sur un seul élément de mesure. Dans le cadre du SNF de 1991, on a utilisé quatre éléments de mesure pour évaluer le volume de la formation donnée par le secteur privé :

- la proportion des organisations qui ont déclaré donner de la formation structurée et de la formation non structurée;
- la proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée;
- le nombre moyen d'heures de formation structurée fournie;
- les dépenses estimatives consacrées à la formation structurée par les organisations qui ont déclaré des coûts de formation.

Chacun de ces éléments de mesure contribue à fournir un tableau complet de l'effort de formation déployé par le secteur privé au Canada, mais aucun d'entre eux ne peut constituer l'indicateur clé à lui seul. Des organisations ont eu énormément de difficulté à répondre à la demande de données sur les dépenses et c'est pourquoi les estimations relatives aux coûts sont fondées sur des taux de réponse faibles qui sont donc d'une utilité limitée.

Les données relatives à la proportion des organisations qui ont fourni de la formation, à la proportion des employés qui en ont reçue et aux heures moyennes de formation, en revanche, s'appuient sur des taux de réponse relativement élevés. Étant donné la représentativité de l'échantillon et la qualité des données, on peut utiliser ces éléments de mesure comme indicateurs de référence de l'effort de formation déployé au Canada.

Le SNF de 1991 diffère des enquêtes effectuées antérieurement sur la formation au Canada, aux points de vue suivants :

- on utilise cinq grands indicateurs de la formation structurée pour repérer les organisations qui donnent de la formation;
- la définition de la formation structurée est plus complète;
- les taux de réponse ont été beaucoup plus élevés qu'au cours d'enquêtes antérieures, tant dans l'ensemble que pour des sous-ensembles de questions relatives à divers domaines d'information sur la formation. Plus de 80 % de toutes les organisations qualifiées ont participé au sondage téléphonique initial et ont répondu aux questions sur la formation structurée et la formation non structurée;

- les taux de réponse ont été tout aussi élevés dans les cinq catégories d'organisations selon la taille. Les estimations antérieures de l'incidence de la formation ont été fondées sur des taux de réponse moins élevés d'organisations de taille moindre;

- on peut supposer que les réponses positives aux questions relatives aux activités de formation comprennent la formation relative au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), obligatoire en vertu de la loi et qui n'était pas en vigueur au cours des périodes couvertes par des enquêtes précédentes. Cela affecterait les estimations relatives à l'incidence, aux heures et aux coûts;

■ ce sondage n'a pas porté sur les organisations comptant un seul employé. Les résultats de cette enquête fournissent de nouveaux renseignements sur les indicateurs de l'effort de formation déployé par les organisations du secteur privé du Canada. La méthodologie et les définitions mises au point pour l'SNF de 1991 serviront de base à des enquêtes futures sur la formation.

Quatre rapports complémentaires traitent des aspects spécifiques des données, soient :

- Relation du SNF de 1991 à d'autres sondages sur la formation
- Remarques sur le SNF de 1991—selon la taille de l'organisation
- Remarques sur le SNF de 1991—selon la région
- Remarques sur le SNF de 1991—selon le secteur

¹ Pour plus de renseignements, voir le rapport complémentaire, «Relation du SNF de 1991 à d'autres sondages sur la formation».

Enfin, on recommande au lecteur de ne pas établir de comparaison directe entre les mesures de la formation contenues dans le présent sondage et les estimations dérivées d'enquêtes antérieures sur la formation au Canada ou ailleurs. Au cours de ce sondage, on a utilisé une définition de la formation différente de celle des enquêtes précédentes, de même qu'une façon unique de chercher à obtenir des réponses à des questions sur la formation. Il s'ensuit qu'il ne faudrait pas comparer directement les estimations tirées du SNF de 1991 aux résultats d'autres enquêtes sur la formation menées au Canada ou à l'étranger. Le présent sondage servira plutôt de référence en regard duquel on pourra comparer les résultats de sondages futures sur la formation au cours desquelles on utilisera des définitions et des méthodes semblables.¹

Nouvelles façons de définir la formation et comparaisons avec d'autres enquêtes

L'organisation, disponible sur demande, le rapport complémentaire «Remarques sur le SNF de 1991—selon la taille de l'organisation sur les résultats de la formation sont décrits plus en détail dans de l'organisation relatifs d'organisations de tailles différentes. Les effets de la taille C'est pourquoi il faut faire preuve de prudence lorsque l'on compare les efforts de l'organisation sur les résultats de la formation sont décrits plus en détail dans le rapport complémentaire «Remarques sur le SNF de 1991—selon la taille de l'organisation», disponible sur demande.

Organisations de petite taille et grandes organisations

Des enquêtes antérieures sur la formation, ainsi que les travaux préparatoires effectués en vue du présent sondage, indiquent que les organisations de petite taille diffèrent quant aux sources qu'elles utilisent pour rendre compte d'activités de formation et quant à l'organisation de celles-ci. Il y a moins de chance que le répondant d'une organisation de petite taille recourt à une base de données informatisées pour répondre au sondage, mais il se peut qu'il connaisse très bien les employés et puisse se rappeler la formation qu'ils ont reçue récemment. Le répondant d'une grande organisation a plus de chance de s'en remettre surtout aux systèmes d'information de l'organisation et peut ne faire état que des activités de formation plus structurée qui sont consignées dans ces bases de données. Les entreprises de petite taille sont aussi plus susceptibles que les grandes entreprises de compter sur la formation non structurée plutôt que sur la formation structurée, ce qui a des répercussions claires sur les mesures de l'incidence de la formation structurée dans les entreprises de petite taille.

En outre, les entreprises de petite taille peuvent offrir et organiser leurs programmes de formation de façons fondamentalement différentes des grandes organisations. La formation en technologies nouvelles en est un exemple. L'implantation d'une technologie nouvelle n'est pas continue. Il se peut par exemple qu'une organisation de petite taille ne donne pas de formation en technologie nouvelle chaque année. Dans une organisation de plus grande taille, qui compte plusieurs secteurs ou services d'exploitation, le budget destiné aux technologies nouvelles peut être plus régulier et il se peut que chaque service adopte de nouvelles technologies tous les trois à cinq ans. Cela signifie qu'à peu près chaque année, au moins un service accueille une technologie nouvelle et offre de la formation connexe.

Si l'on comprend les limites des données, les résultats du sondage seront plus faciles à interpréter à plusieurs égards et les constatations qui en sont tirées auront plus de valeur. Ces aspects comprennent les données sur les coûts, les différences entre les organisations de petite taille et les grandes organisations, et les comparaisons avec les résultats d'autres enquêtes sur la formation.

Les coûts et les heures comme éléments de mesure sommaire de l'effort de formation

Le SNF de 1991 confirme les résultats de recherches antérieures au sujet de l'existence ou non de renseignements sur les activités de formation des organisations. La plupart des organisations peuvent fournir des renseignements détaillés et précis sur la formation structurée, y compris le nombre d'employés qui ont reçu de la formation, la durée des activités de formation et l'organisation de celles-ci. Plus de 80 pour cent des organisations qui ont rempli le questionnaire postal ont répondu aux questions dans ces domaines. En revanche, 50 pour cent seulement des enquêtes qui ont répondu au questionnaire postal ont fourni des renseignements sur leurs coûts de formation, et il ne s'agissait que d'estimations dans la plupart des cas. Les répondants ont eu de la difficulté aussi à préciser la profession et le sexe des employés formés.

Au cours de ce sondage, on a fait un effort concerté en vue de réunir des données sur le nombre d'heures-employé que les organisations consacrent à la formation en plus des données sur les coûts de formation que l'on demande le plus souvent dans le cadre de sondages sur la formation. Les données sur les heures sont plus faciles à obtenir pour les répondants, sont plus fiables sur le plan statistique et servent de base à des estimations plus solides que les données sur les coûts dont on a fait état. Au cours d'enquêtes antérieures, l'estimation des coûts a posé de sérieuses difficultés même si celles-ci n'ont pas toujours été précises.

Des problèmes semblables se sont posés au cours de la présente étude. La difficulté est liée non pas au fait que les organisations ne sont pas disposées à fournir leurs coûts de formation, mais plutôt au manque de données disponibles. Peu d'organisations consistent directement leurs coûts de formation. En outre, dans les organisations de plus grande taille et plus complexes, les coûts peuvent être inclus dans les budgets de gestion sans être ventilés de façon à ce qu'on puisse les repérer comme coûts de formation.

Malheureusement, on essaie souvent de comparer les efforts de formation de pays industriels sans tenir compte des répercussions des différences sur le plan des méthodes de sondage, ni de la non-fiabilité générale des données relatives aux coûts dans toutes les enquêtes sur la formation. Pour ce sondage on a décidé de faire état des données sur les coûts dans le cas des organisations qui ont signalé des coûts. Étant donné le niveau élevé de non-réponse et les réserves établies par les répondants à l'égard des données fournies, on n'a pas essayé d'attribuer de dépenses à la proportion importante d'entreprises qui ont fourni de la formation mais ont déclaré ne pouvoir préciser une partie ou la totalité des coûts de la formation structurée qu'elles ont fournie. Des comparaisons générales des heures moyennes de formation par employé constituent une meilleure base de comparaison avec les résultats d'autres enquêtes sur la formation. Les estimations du nombre d'heures de formation fournies sont fondées sur des taux de réponse beaucoup plus élevés que les coûts et constituent une mesure d'un élément important du coût de la formation.

LIGNES DIRECTRICES SUR L'INTERPRÉTATION

■ une étude de faisabilité comportant 200 visites sur place dans toutes les régions du pays et la constitution de cinq groupes de discussion afin de mettre à l'épreuve la définition de la formation et d'évaluer la capacité des organisations de répondre aux questions sur la formation;

■ un sondage pilote mené auprès de 200 organisations en Ontario et au Québec afin de faire l'essai des instruments de sondage et de méthodologies de échange;

■ la mise au point d'un échantillon approprié à partir des listes d'organisations de Dun and Bradstreet, que l'on a stratifiées en neuf secteurs d'activité et cinq catégories selon la taille;

■ la réalisation du Sondage national sur la formation de 1991.

Chacun de ces volets est décrit plus en détail dans un rapport technique sur le Sondage national sur la formation de 1991. Ce rapport est disponible sur demande.

Pour réaliser un sondage sur la formation, l'idéal serait de disposer de dossiers organisationnels décrivant en détail, pour chaque employé, la nature, la durée, le coût et la teneur de la formation reçue, en plus de contenir une description complète des caractéristiques démographiques de l'employé. En réalité, la plupart des employeurs ne tiennent pas de dossiers détaillés sur les activités de formation. Ils tiennent plutôt des dossiers en fonction de leurs propres besoins de formation et n'en tiennent pas habituellement dans le seul but de répondre à des sondages nationaux. Pour comprendre et interpréter les résultats du sondage, il est essentiel de reconnaître les points forts et les limites des données que l'on peut obtenir des employeurs.

Les taux de réponse au Sondage national sur la formation de 1991 se sont établis à 83 % dans le cas du sondage téléphonique et à 52 % dans celui du questionnaire postal. Beaucoup d'organisations répondantes ont fait des efforts considérables pour fournir des renseignements détaillés sur leurs activités de formation, et le questionnaire a été bien accueilli en général.

Étant donné la qualité des réponses obtenues, le SNF de 1991 peut fournir :

- les estimations les plus fiables jusqu'à maintenant sur l'incidence des activités de formation structurée et non structurée dans les organisations du secteur privé au Canada;
- des estimations nationales sur les niveaux de l'effort de formation déployé par les organisations du secteur privé, mesurés selon le nombre d'heures de formation et le nombre d'employés qui ont reçu des types particuliers de formation;
- des estimations nationales sur la répartition de l'effort de formation selon 10 types précis de formation;
- des estimations nationales sur certains aspects de l'organisation de la formation, y compris la participation des syndicats et les sources de financement;
- des renseignements sur la mesure dans laquelle on répond ou non à la demande de formation, ainsi que sur les types de formation que recherchent les organisations du secteur privé.

En répondant *oui* à n'importe laquelle de ces questions, l'organisation répondante devenait fournisseur de formation non structurée. On n'a pas posé d'autres questions au sujet de la formation non structurée. On n'a pas demandé aux organisations qui ont déclaré ne fournir que de la formation non structurée de remplir le questionnaire postal. Le questionnaire envoyé aux fournisseurs de formation structurée comprenait une définition détaillée à laquelle pouvait se reporter l'organisation pour faire rapport de son effort de formation structurée :

Aux fins de l'étude, la formation inclut toutes les activités ayant pour objectif d'améliorer les compétences et les habiletés des employés.

La formation structurée (formelle) comprend toutes les activités présentées de manière structurée, et répond aux critères suivants :

- Elle a un objectif manifeste, par exemple perfectionner ou recycler une compétence précise.
 - Elle a un contenu précis.
 - Les progrès réalisés sont suivis, supervisés ou évalués.
- La formation structurée (formelle)** peut provenir de l'une des sources suivantes :

- Personnel interne.
- Educateurs de l'extérieur.
- Fournisseurs de qui votre entreprise loue à bail ou achète de l'équipement.
- Ecoles de formation, Cégeps ou universités.
- Syndicats.

La formation structurée (formelle) peut se donner de l'une ou plusieurs des façons suivantes :

- Formation en cours d'emploi conçue de manière à accroître les compétences des employés ou à leur permettre d'acquérir des habiletés liées à l'emploi.
- Des ateliers, des cours, des travaux pratiques, des séminaires de formation, des présentations audio-visuelles, des démonstrations, des ensembles pédagogiques utilisés par la personne elle-même.
- Des cours où l'employeur rembourse à un employé ses frais de scolarité ou lui accorde des congés pour assister au cours.
- L'apprentissage qui allie généralement la formation en cours d'emploi et la formation hors des lieux de travail et permet à l'employé d'obtenir un certificat conformément aux normes des provinces, du programme de normes interprovinciales (le Sceau rouge) ou de l'employeur.

ÉVOLUTION DU SONDAGE

Ce rapport est le fruit de presque deux ans d'efforts du Comité d'orientation du sondage national sur la formation, de Réalités Canadiennes, d'un comité de conseillers techniques d'Emploi et Immigration Canada, de Statistique Canada, et de représentants des ministères provinciaux responsables de la formation, sans oublier ceux du personnel du Centre canadien du marché du travail et de la productivité. L'effort de recherche comportait quatre grands volets :

DEFINITIONS DE LA FORMATION

Les définitions de la formation peuvent avoir un effet marqué sur les activités que les répondants incluent dans leurs rapports sur l'effort de formation de leur organisation. Il est très concevable que l'on puisse considérer comme de la formation l'acquisition par un employé du moindre enseignement ou de la moindre compétence qui améliore sa capacité de faire un travail, même si l'on établit habituellement une distinction entre l'expérience et la formation. De plus, la plupart des enquêtes ont établi une distinction entre la formation officielle et la formation officielle, c'est-à-dire la formation qui répond à des critères précis comme la formation prévue dans un plan de formation officiel ou fournie dans une classe ou une aire de formation équipée spécialement à cette fin.

(On a abordé le sondage en précisant d'abord que la formation inclut « toutes les activités ayant pour objectif d'améliorer les compétences et les habiletés des employés ». Cette grande définition a été subdivisée en deux catégories, formation structurée et formation non structurée, en fonction de la nature des activités de formation appuyées par l'organisation. Plus particulièrement, on a posé au cours du sondage téléphonique cinq questions dont chacune devait indiquer l'appui accordé à la formation structurée :

- Au cours de votre année d'exercice la plus récente, est-ce que votre entreprise*
- A dépensé de l'argent pour les activités liées directement à la formation de vos employés?
 - Avait des employés qui avaient dans leur description de tâches celle de fournir de la formation à d'autres employés?
 - A loué ou acheté de l'équipement pour lequel vous ou le fournisseur a aussi fourni de la formation à vos employés?
 - A remboursé ou accordé du temps aux employés pour fréquenter des cours, des ateliers ou des séminaires?
 - Est-ce que certains de vos employés ont participé à un programme d'apprentissage, de stage ou d'alternance travail-études?

En répondant *oui* à n'importe laquelle de ces questions, l'organisation répondante devenait fournisseur de formation structurée et on lui demandait de remplir un autre questionnaire postal afin d'obtenir plus de renseignements sur la nature de la formation offerte.

Au cours du sondage téléphonique, on a aussi demandé si l'organisation avait fourni de la formation non structurée dans trois domaines en particulier :

- À part les programmes de formation formelles et structurées, votre entreprise a-t-elle fourni de la formation informelle et non structurée en milieu de travail sur :*
- L'initiation des nouveaux employés?
 - La santé et la sécurité?
 - Les ordinateurs et autre matériel de bureau comme les télécopieurs, téléphones, photocopieurs?
 - Autres types de formation?

Démarche

ÉCHANTILLON

L'échantillon utilisé pour les fins de ce sondage est tiré d'une base de données sur les entreprises canadiennes établie par Dun and Bradstreet (D&B). C'est la base de données sur les employeurs la plus complète à laquelle puisse avoir accès une organisation du secteur privé. La base de sondage comprenait des organisations à une seule place d'affaires figurant dans la base de données, ainsi que le siège social d'organisations à places d'affaires multiples. La base n'inclut pas les organisations de moins de deux employés, ni les organisations des secteurs de la santé, de l'éducation et de l'administration publique.

L'échantillon a été conçu pour fournir des estimations nationales fiables fondées sur neuf secteurs d'activité et cinq catégories selon la taille, établies en fonction du nombre d'employés. On a interrogé toutes les organisations comptant plus de 100 employés. Dans le cas des organisations qui en comptaient moins de 100, on a choisi un échantillon aléatoire stratifié.

MÉTHODOLOGIE

Les données ont été recueillies par sondage téléphonique, questionnaire postal et suivi téléphonique. On a utilisé une partie du sondage téléphonique initial pour vérifier l'information sur l'organisation qui figurait dans la base de données de D&B. Le sondage téléphonique a aussi servi à réunir des données de base sur l'effort de formation de l'organisation répondante, et à établir une distinction entre la formation structurée (parfois appelée «formelle») et la formation structurée (informelle). Aux organisations qui ont déclaré donner de la formation structurée on a fait parvenir un questionnaire conçu pour réunir des renseignements plus détaillés sur la nature et l'envergure de cette formation. Après des organisations qui n'avaient pas renvoyé le questionnaire, on a effectué des appels téléphoniques de suivi pour vérifier si elles l'avaient reçu et pour les inciter à y répondre. On a permis aux organisations de taille moindre de répondre par téléphone au questionnaire postal. Au total, 7 653 organisations ont répondu au questionnaire, ce qui représente un taux de réponse de 52 %.

d'orientation du sondage national sur la formation (SNF) qu'il a chargé d'assurer l'orientation générale du sondage, de formuler des définitions de la formation, de dégager la nature et l'intensité des activités de formation organisées dans le secteur privé et d'enquêter sur les obstacles à la formation et sur les possibilités tels que les perçoivent les organisations.

Le SNF a été financé par Emploi et Immigration Canada. Le Comité d'orientation avait pour tâche principale de dégager un consensus sur des concepts clés, de définir les objectifs du sondage et de choisir la stratégie du sondage. Réalisés Canadiennes, une organisation indépendante de sondage et de recherche, a mis au point la méthodologie du sondage, effectué les études préliminaires, réalisé le sondage principal, analysé les résultats et fourni des projets de documents sur le rapport final.

PRINCIPES DIRECTEURS

On reconnaît en général que les sondages sur la formation sont difficiles à préparer et à réaliser. Au cours d'enquêtes antérieures menées au Canada et à l'étranger, on a utilisé des définitions très différentes de la formation et ciblé des organisations de tailles diverses, en plus de recourir à tout un éventail de méthodes de sondage et de rapport. Après avoir évalué les méthodes utilisées dans le cadre d'autres enquêtes sur la formation, le Comité d'orientation a mis au point une série de principes directeurs sur la façon d'aborder un nouveau sondage sur la formation au Canada. Le Comité a décidé :

- d'établir des repères nouveaux et indépendants pour mesurer régulièrement et constamment l'activité de formation dans le secteur privé au Canada. Dès le départ, le Sondage national sur la formation de 1991 ne devait pas être lié par les méthodes ou les définitions de la formation utilisées auparavant;
- de mettre au point un processus et des instruments de sondage sensibles aux besoins et au contexte de la tenue des dossiers des organisations du secteur privé, et de donner aux organisations l'occasion d'évaluer leurs propres efforts de formation;
- d'encourager la participation la plus générale possible des organisations du secteur privé de tous types et de toutes tailles qui sont actives au Canada;
- d'utiliser des définitions détaillées de la formation afin de brosser un tableau général des divers moyens utilisés par les organisations pour former des employés;
- de chercher à établir plusieurs moyens de mesurer l'effort de formation afin de brosser un tableau plus complet de l'effort de formation déployé par le secteur privé.

Ces principes se reflètent clairement dans la stratégie que le comité a choisie de suivre pour brosser un tableau détaillé de l'effort de formation déployé par le secteur privé au Canada en 1991.

Introduction

CONTEXTE

Les économies du monde entier ont amorcé une époque où le perfectionnement des ressources humaines, y compris la formation, est un facteur clé d'un avenir plus prometteur, tant pour l'individu que pour l'économie nationale. L'investissement dans les ressources humaines est devenu aussi important pour l'économie que les autres types d'investissement mesurés et suivis de près, comme les investissements dans les biens d'équipement, dans les technologies nouvelles, dans la recherche et le développement, et dans l'infrastructure physique. La capacité de mesurer les investissements dans les ressources humaines est toutefois beaucoup moins développée que les moyens de mesurer les investissements physiques et les immobilisations. Comme le perfectionnement des ressources humaines joue maintenant un rôle critique dans la viabilité des organisations, les mesures des investissements effectués dans les ressources humaines deviennent des signes vitaux de la santé actuelle et future des organisations, des industries et de l'économie en général.

Le Sondage national sur la formation de 1991 vise à produire des mesures de référence sur les politiques de formation et de perfectionnement des ressources humaines des organisations privées actives dans l'économie canadienne. Les résultats aideront les milieux d'affaires, les syndicats et les pouvoirs publics à formuler des politiques du marché du travail et des pratiques de gestion des ressources humaines qui soient efficaces.

Ce sondage sur la formation donnée dans le secteur privé au Canada et le processus à l'origine de celle-ci émanent d'une série de consultations nationales sur la réforme du marché du travail entreprises par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) en 1989. Les résultats de ces consultations, soit les *Rapports des groupes de travail du CCMTP sur la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre*, qui ont été publiés, contiennent plus d'une centaine de recommandations formulées par sept groupes de travail qui ont examiné divers segments du marché du travail. Ces rapports avaient un thème central, soit le rôle crucial mais sous-développé que les intervenants du marché du travail, c'est-à-dire les milieux d'affaires et les syndicats, ont à jouer dans la conception et l'administration de politiques du marché du travail qui soient efficaces. Comme il fallait que les milieux d'affaires et les syndicats jouent un plus grand rôle dans la solution des problèmes du marché du travail, Emploi et Immigration Canada a passé avec le CCMTP un contrat en vue de la réalisation d'un sondage national sur la formation dans le secteur privé, mené sous l'égide d'un Comité d'orientation patronal-syndical mixte. Le CCMTP a établi, en 1990, le Comité

- la répartition des possibilités de formation selon le sexe, l'âge et la profession, peut-être par le biais de sondages auprès de particuliers et d'études de cas;
- les activités de formation parrainées par les syndicats;
- les écarts entre les petites et les grandes entreprises en ce qui a trait à leurs besoins de formation au cours d'une année de référence donnée, aux caractéristiques de la formation fournie et aux bases d'établissement des rapports sur les activités de formation, y compris la distinction entre la formation structurée et la formation non structurée.

(Organisation, financement et demande

■ Une organisation sur cinq qui ont donné de la formation avait un budget précis de formation et une sur six, un plan de formation officiel. Ces deux chiffres augmentent considérablement avec la taille de l'organisation.

■ Dix-neuf pour cent des organisations qui sont parties à une convention collective ont déclaré avoir fourni de la formation conformément à celle-ci. Un autre quatorze pour cent d'organisations de ce genre ont donné de la formation suite à des consultations patronale-syndicale hors de la convention collective.

■ Les trois quarts des organisations qui ont fourni de la formation structurée ont indiqué n'avoir reçu aucun financement de l'extérieur à cette fin. Neuf pour cent des organisations qui ont fourni de la formation structurée ont reçu de l'aide gouvernementale, 4 % ont reçu de l'argent d'une organisation sectorielle/industrielle et 4 % ont partagé les coûts grâce à un fonds de formation parrainé par un syndicat ou les employés.

■ Les organisations de plus grande taille (plus de 100 employés) étaient beaucoup plus susceptibles que celles de plus petite taille de signaler n'avoir pu fournir toute la formation structurée qu'elles souhaitaient donner. Parmi les organisations les plus importantes, une sur trois s'est dite satisfaite de ses efforts de formation, comparativement aux trois quarts des plus petites entreprises. Parmi les obstacles à une formation supplémentaire les plus souvent cités, mentionnons le manque de fonds et le manque de temps chez les employés.

RÉPÉRCUSSIONS

Le SNF de 1991 fournit de nouvelles données de référence sur le niveau de l'effort de formation déployé par les entreprises du secteur privé au Canada, ainsi que sur la nature des activités de formation. Grâce aux instruments et aux méthodes d'enquête mis au point dans le cadre d'un processus dirigé par les milieux d'affaires et les syndicats, le SNF de 1991 établit une base — une entente commune — à partir de laquelle les milieux d'affaires et les syndicats peuvent redoubler d'efforts afin d'accroître, d'améliorer et de favoriser l'effort de formation au Canada.

Le SNF de 1991 reflète aussi les capacités des organisations de fournir les données demandées, ainsi que leurs limites. En l'absence de dossiers complets et détaillés, les répondants puisent leur mémoire et des avis éclairés jusqu'aux dossiers informés de formation des employés et aux systèmes complexes de comptabilité des dépenses de formation.

Il faudrait pousser les recherches sur des aspects précis comme les suivants afin de favoriser une meilleure compréhension :

- les méthodes de comptabilité et de suivi des dépenses de formation des organisations;
- les pratiques de gestion des ressources humaines, y compris l'établissement des besoins de formation, les bases de calcul des dépenses et les façons d'établir un lien entre les décisions de formation et la planification de l'entreprise;

- Au cours de leur plus récent exercice fiscal, les organisations du secteur privé ont fourni à leurs employés un total estimatif de 133,6 millions d'heures de formation structurée. Lorsque l'on calcule le nombre d'heures de formation en fonction du nombre total d'employés (9,3 millions), la moyenne par employé s'établit à 14 heures, ce qui représente environ deux jours par année.
- Chaque employé formé a reçu en moyenne 39 heures de formation structurée au cours de l'année visée par le rapport. Quand le nombre total d'heures de formation est considéré en fonction du nombre total d'employés, la moyenne par employé s'établit à 14 heures, soit deux jours de formation par an.
- Environ 4 000 des quelque 8 000 organisations qui ont répondu au questionnaire postal ont pu fournir des renseignements utiles sur leurs coûts de formation. Treize pour cent seulement des organisations qui donnent de la formation ont indiqué que leurs chiffres représentaient des coûts réels.
- À cause de la variabilité au niveau des rapports, on n'a pas essayé d'attribuer de dépenses à l'importante proportion d'entreprises qui ont fourni de la formation structurée mais n'ont pu établir les coûts. Le sondage ne permet donc pas d'établir une estimation fiable des dépenses de formation effectuées par toutes les organisations qui ont fourni de la formation.
- On a calculé les coûts de formation estimatifs que dans le cas des organisations qui ont fourni des données sur leurs coûts de formation. On établit à plus de 50% la marge d'erreur de l'estimation ainsi obtenue, qui est de 3,6 milliards de dollars. Étant donné cet écart, les données n'appuieront pas une extrapolation plus poussée et l'on conseille au lecteur de ne pas essayer de dériver d'autres estimations de coûts.
- Dans les organisations qui ont fourni des détails sur les dépenses de formation, les salaires des employés formés et les honoraires des formateurs ont été les éléments de coût les plus importants.

Types de formation

- Soixante et un pour cent des organisations ont fourni de l'initiation, 57 % de la formation en informatique, 44 % de la formation en santé et sécurité et 40 % de la formation en gestion.
- Il y a événement de formation chaque fois qu'un employé participe à une activité de formation d'un type donné. La formation en santé et sécurité a représenté le quart des événements de formation, suivie de l'initiation à 18 % et de la formation en informatique à 10 %. Sur dix, ces trois types de formation structurée sont mentionnés le plus souvent.
- L'initiation a englobé le plus d'heures de formation parmi les dix types de formation, soit 20 % des 134 millions d'heures fournies par le secteur privé en 1991. La formation en informatique en a absorbé 12 %, suivie de la formation en santé et sécurité et de la formation en gestion, avec 11 % dans chaque cas.

Coûts

- Au cours de leur plus récent exercice fiscal, les organisations du secteur privé ont fourni à leurs employés un total estimatif de 133,6 millions d'heures de formation structurée. Lorsque l'on calcule le nombre d'heures de formation en fonction du nombre total d'employés (9,3 millions), la moyenne par employé s'établit à 14 heures, ce qui représente environ deux jours par année.
- Chaque employé formé a reçu en moyenne 39 heures de formation structurée au cours de l'année visée par le rapport. Quand le nombre total d'heures de formation est considéré en fonction du nombre total d'employés, la moyenne par employé s'établit à 14 heures, soit deux jours de formation par an.
- Environ 4 000 des quelque 8 000 organisations qui ont répondu au questionnaire postal ont pu fournir des renseignements utiles sur leurs coûts de formation. Treize pour cent seulement des organisations qui donnent de la formation ont indiqué que leurs chiffres représentaient des coûts réels.
- À cause de la variabilité au niveau des rapports, on n'a pas essayé d'attribuer de dépenses à l'importante proportion d'entreprises qui ont fourni de la formation structurée mais n'ont pu établir les coûts. Le sondage ne permet donc pas d'établir une estimation fiable des dépenses de formation effectuées par toutes les organisations qui ont fourni de la formation.
- On a calculé les coûts de formation estimatifs que dans le cas des organisations qui ont fourni des données sur leurs coûts de formation. On établit à plus de 50% la marge d'erreur de l'estimation ainsi obtenue, qui est de 3,6 milliards de dollars. Étant donné cet écart, les données n'appuieront pas une extrapolation plus poussée et l'on conseille au lecteur de ne pas essayer de dériver d'autres estimations de coûts.
- Dans les organisations qui ont fourni des détails sur les dépenses de formation, les salaires des employés formés et les honoraires des formateurs ont été les éléments de coût les plus importants.

Heures

de l'exercice en cause, contre 31 % des employés de bureau et 27 % des cadres supérieurs.

- Dans l'ensemble, 36 % des employés du secteur privé ont reçu de la formation structurée, la fourchette variant de 32 % des employés des organisations les plus petites à 39 % de ceux des organisations les plus grosses.
- La proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée a varié, selon le secteur, de 23 % dans celui des transports à 54 % dans celui du commerce de détail.
- Les employés du secteur des ventes ont été les plus susceptibles de recevoir de la formation structurée : 44 % d'entre eux en ont reçu au cours

Employés

- Soixante-dix pour cent des organisations ont fourni de la formation structurée à certains de leurs employés au cours de leur exercice le plus récent. Soixante-seize pour cent des organisations ont fourni un peu de formation non structurée et 18 % n'ont fourni aucune formation, structurée ou non.
- La proportion des entreprises qui ont fourni de la formation structurée a varié de 67 % dans le cas des organisations comptant de 2 à 19 employés, à 98 % pour celles qui en employaient 500 ou plus.
- La composition des secteurs selon la taille des entreprises influe considérablement sur les taux de participation selon le secteur d'activité. Les organisations du secteur manufacturier étaient les plus susceptibles de fournir de la formation structurée, 88 % d'entre elles l'ayant fait; tandis que les entreprises du secteur de la construction en ont fourni le moins, 61 % l'ayant fait.

Organisations

Parmi les constatations importantes tirées du Sondage national sur la formation de 1991, mentionnons les suivantes :

CONSTATATIONS PRINCIPALES

Le SNF de 1991 diffère considérablement des enquêtes précédentes sur la formation menées au Canada et ailleurs par sa couverture, sa méthodologie, ses définitions et ses indicateurs de la formation structurée. C'est pourquoi il ne faudrait pas comparer les estimations tirées du SNF de 1991 directement avec les résultats d'autres enquêtes sur la formation réalisées au Canada ou à l'étranger.

L'annexe technique de ce rapport comprend une description de l'échantillon, les questionnaires téléphoniques et postal et les méthodes de pondération utilisées pour produire les estimations tirées du sondage.

Le SNF de 1991 diffère considérablement des enquêtes précédentes sur la formation menées au Canada et ailleurs par sa couverture, sa méthodologie, ses définitions et ses indicateurs de la formation structurée. C'est pourquoi il ne faudrait pas comparer les estimations tirées du SNF de 1991 directement avec les résultats d'autres enquêtes sur la formation réalisées au Canada ou à l'étranger.

Le SNF s'est déroulée en deux temps. L'échantillon cible a été conçu de façon à inclure toutes les organisations du secteur privé du Canada qui comptent au moins 100 employés, ainsi qu'un échantillon aléatoire d'entreprises de taille moindre. Plus de 17 000 organisations (83 % de l'échantillon total) ont répondu à un sondage téléphonique. Les estimations relatives aux proportions des organisations du secteur privé qui fournissent à leurs employés de la formation structurée ou non structurée sont fondées sur les résultats de ce premier sondage.

Dans un deuxième temps, on a posé un questionnaire à plus de 14 000 organisations qui avaient mentionné avoir fourni de la formation structurée durant leur exercice le plus récent. Près de 8 000 d'entre elles nous ont fourni des renseignements détaillés sur leurs activités de formation.

Sommaire exécutif

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Les entreprises et les milieux de travail reconnaissent de plus en plus que la formation est cruciale à l'amélioration du rendement économique du Canada. La formation joue un rôle vital en augmentant la productivité et en améliorant la sécurité de l'emploi et du revenu. Tant pour les entreprises que pour les pouvoirs publics, des décisions éclairées dans le domaine de la formation pivotent sur l'information relative à la nature et à l'ampleur de la formation qui se donne dans le secteur privé au Canada. Ce rapport présente les principales constatations tirées du Sondage national sur la formation (SNF) de 1991. Le sondage visait à fournir des données à jour sur la nature et l'ampleur de la formation donnée dans le secteur privé au Canada, ainsi que sur les possibilités et les obstacles connexes. Le sondage a été réalisé sous la direction d'un Comité d'orientation patronal-syndical créé par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) et financé par Emploi et Immigration Canada (EIC). Le sondage a été conçu et réalisé par Réalités Canadiennes, une organisation indépendante de sondage et de recherche.

Le sondage visait à établir une évaluation repère des activités de formation au Canada. On a cherché à formuler des définitions détaillées de la formation et à faire en sorte que la collecte des données suscite la participation la plus générale possible d'organisations de tous les types et de toutes les tailles du secteur privé au Canada. Ce sondage présente une caractéristique particulière, soit que des représentants de haut rang des principales organisations patronales et syndicales ont participé à l'élaboration de la recherche. Une des grandes réalisations du sondage a été d'établir un processus qui a permis aux parties patronale et syndicale de formuler des définitions communes, de dégager leurs besoins d'information et les procédures pertinentes, et de se donner la main dans le but de mieux comprendre le contexte de la formation au Canada. Le Comité a reconnu l'importance de formuler une définition complète de la formation structurée. Dans cette étude, on entend par formation structurée toutes les activités de formation qui sont structurées, c'est-à-dire qui ont un objectif prédéfini (p. ex., fournir ou perfectionner une compétence en particulier), un contenu précis et dont le déroulement est suivi, supervisé et (ou) évalué. Quatre rapports complémentaires traitent des aspects spécifiques des données, soient :

- Relation du SNF de 1991 à d'autres sondages sur la formation
- Remarques sur le SNF de 1991 —selon la taille de l'organisation
- Remarques sur le SNF de 1991 —selon la région
- Remarques sur le SNF de 1991 —selon le secteur

24	1. POURCENTAGE DES ORGANISATIONS QUI ONT FOURNI DE LA FORMATION
25	2. INDICATEURS DE LA FORMATION STRUCTURÉE
26	3. INDICATEURS DE LA FORMATION NON STRUCTURÉE
27	4. POURCENTAGE DES ORGANISATIONS QUI ONT FOURNI DE LA FORMATION - SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION
28	5. POURCENTAGE DES ORGANISATIONS QUI ONT FOURNI DE LA FORMATION - SELON LE SECTEUR
30	6. POURCENTAGE DES ORGANISATIONS QUI ONT FOURNI DE LA FORMATION - SELON LA RÉGION
31	7. POURCENTAGE DES EMPLOYÉS QUI ONT REÇU DE LA FORMATION STRUCTURÉE - SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION
32	8. POURCENTAGE DES EMPLOYÉS QUI ONT REÇU DE LA FORMATION STRUCTURÉE - SELON LE SECTEUR
33	9. POURCENTAGE DES EMPLOYÉS QUI ONT REÇU DE LA FORMATION STRUCTURÉE - SELON LA PROFESSION
34	10. MOYENNE DES HEURES DE FORMATION
35	11. COMPOSITION DES COÛTS DE LA FORMATION STRUCTURÉE ENGAGÉS PAR LES ORGANISATIONS - SELON LE TYPE DE COÛT
38	12. POURCENTAGE DES ORGANISATIONS QUI ONT FOURNI DES TYPES PARTICULIERS DE FORMATION
39	13. INCIDENCE DE TYPES PARTICULIERS DE FORMATION - SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION
40-41	14. INCIDENCE DE TYPES PARTICULIERS DE FORMATION - SELON LE SECTEUR
42	15. COMPOSITION PROCENTUELLE DES ÉVÈNEMENTS DE FORMATION - SELON LE TYPE DE FORMATION
43	16. POURCENTAGE DES EMPLOYÉS FORMÉS - SELON LE TYPE DE FORMATION
44	17. MOYENNE DES HEURES DE FORMATION - SELON LE TYPE DE FORMATION
45	18. POURCENTAGE DU TOTAL DES HEURES DE FORMATION - SELON LE TYPE DE FORMATION
48	19. MODÈS DE PRESTATION DE LA FORMATION
49	20. POURCENTAGE DES ORGANISATIONS QUI ONT DES BUDGETS ET DES PLANS DE FORMATION
50	21. PARTICIPATION SYNDICALE
52	22. POURCENTAGE DES ORGANISATIONS DÉCLARANT DES SOURCES DE FINANCEMENT EXTÉRIEURES
54	23. POURCENTAGE DES ORGANISATIONS CAPABLES D'OFFRIR TOUTE LA FORMATION SOUHAITÉE
55	24. RAISONS MENTIONNÉES PAR LES ORGANISATIONS INCAPABLES DE FOURNIR TOUTE LA FORMATION SOUHAITÉE
56	25. TYPES DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRE SOUHAITÉE PAR LES ORGANISATIONS OÙ L'ON N'A PAS SATISFAIT AUX BESOINS DE FORMATION

37	INTRODUCTION
37	PROPORTION DES ORGANISATIONS QUI FOURNISSENT
37	DES TYPES PARTICULIERS DE FORMATION
38	Prestation de types particuliers de formation - selon la taille de l'organisation
40	Répartition des événements de formation - selon le secteur d'activité
42	- SELON LE TYPE PARTICULIER DE FORMATION
43	Proportion des employés qui ont reçu chaque type de formation
44	Moyenne des heures de formation - selon le type de formation
47	INTRODUCTION
47	MODÈS DE PRESTATION DE LA FORMATION
49	INCIDENCE DES BUDGETS ET DES PLANS DE FORMATION
50	ROLE DES SYNDICATS DANS LA PRESTATION ET L'APPUI DE LA FORMATION
51	Chapitre 6 - Financement de la formation
53	INTRODUCTION
55	RAISONS POUR LESQUELLES ON NE PEUT RÉPONDRE AUX BESOINS DE FORMATION
56	TYPES DE FORMATION SUPPLÉMENTAIRES SOUHAITÉS
57	VUE D'ENSEMBLE
58	CONSTATATIONS PRINCIPALES
60	RÉPÉRCUSSIONS SUR LA RECHERCHE FUTURE
63	Appendice A - Appendice TECHNIQUE
75	Appendice B - QUESTIONNAIRE
91	Appendice C - SONDAGE TÉLÉPHONIQUE
	Chapitre 8 - Sommaire et répercussions sur la recherche future

Table des matières

Sommaire exécutif	7
Objectifs et méthodologie	8
CONSTATIONS PRINCIPALES	10
REPERCTIONS	10
Chapitre 1 - Introduction	13
Contexte	13
PRINCIPES DIRECTEURS	14
Chapitre 2 - Démarche	15
Évaluation	15
Méthodologie	15
Définitions de la formation	16
Évolution du sondage	17
LIGNES DIRECTRICES SUR L'INTERPRÉTATION	18
Chapitre 3 - Volume de la formation donnée par le secteur privé au Canada	
INTRODUCTION	23
PROPORTION DES ORGANISATIONS QUI ONT FOURNI DE LA FORMATION	24
Indicateurs de la formation structurée	25
Indicateurs de la formation non structurée	26
Proportion des organisations qui ont fourni de la formation - selon la taille de l'organisation	26
Proportion des organisations qui ont fourni de la formation - selon le secteur d'activité	28
Proportion des organisations qui ont fourni de la formation - selon la région	29
PROPORTION DES EMPLOYÉS QUI ONT REÇU DE LA FORMATION STRUCTURÉE	30
Proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée - selon la taille de l'organisation	31
Proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée - selon le secteur d'activité	31
Proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée - selon la région	32
Proportion des employés qui ont reçu de la formation structurée - selon la profession et le sexe	33
HEURES CONSACRÉES À DES ACTIVITÉS DE FORMATION STRUCTURÉE	33
COÛTS LIÉS À LA FORMATION STRUCTURÉE	34

Préface

La formation en entreprise et en milieu de travail est considérée de plus en plus comme un facteur clé de l'amélioration du rendement de l'économie. Tant les milieux d'affaires que les syndicats sont des intervenants clés dans ce processus d'amélioration, tout comme les pouvoirs publics, et tous ont en commun un intérêt fondamental à l'égard de l'évaluation du volume et de la nature de la formation qui se donne au Canada.

En 1991, Emploi et Immigration Canada a demandé au Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) d'effectuer un sondage sur la formation dans le secteur privé au Canada. Cette demande traduisait le rôle que le CCMTP doit jouer comme organisme patronal-syndical conjoint chargé de réunir les deux parties pour les amener à s'entendre sur des enjeux importants du marché du travail. Le sondage visait à établir un indicateur de référence sur le volume de la formation effectuée par les organisations du secteur privé au Canada, ainsi qu'à analyser la nature de cette formation et les caractéristiques des personnes formées.

Par leur compréhension spéciale du milieu de travail, les milieux d'affaires et les syndicats peuvent contribuer à une évaluation de la formation dans l'industrie. Le CCMTP a créé un Comité d'orientation patronal-syndical mixte chargé d'assurer l'orientation générale de la recherche et de convenir des définitions, des concepts et des méthodologies utilisés au cours du sondage. Fruit de cet effort conjoint, le présent rapport reflète le consensus dégagé et les ententes conclues au début du projet, ainsi que ceux qui sont survenus à diverses étapes de la recherche.

Les résultats du sondage établissent un point de référence en fonction duquel des organisations du Canada peuvent évaluer leurs efforts de formation. Ces résultats fournissent aussi un contexte pour l'élaboration de politiques et de pratiques publiques dans le domaine de la formation. À cet égard, les résultats seront directement pertinents non seulement pour les pouvoirs publics, mais aussi pour des organismes conjoints comme la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, qui favorisent la formation et fournissent aux pouvoirs publics les conseils des intervenants du marché du travail au sujet des politiques de perfectionnement des ressources humaines.

Le Comité d'orientation s'attend à ce que ce rapport mette les Canadiens au courant de la nature et de l'envergure de l'effort de formation déployé par le secteur privé au Canada et les aide à mieux le comprendre. Cette compréhension devrait déboucher sur des politiques et des pratiques de formation qui aideront à améliorer à la fois la productivité des entreprises et des lieux de travail du Canada ainsi que la sécurité et l'équité de l'emploi et du revenu des travailleurs canadiens.

Comité d'orientation

SYNDICATS

M. Gérard Dooquier (coprésident du Comité)
Congrès du travail du Canada et
Métallurgistes unis d'Amérique
M^{me} Trish Blackstaffe
Congrès du travail du Canada et
Travailleuses et travailleuses en
communication et en électricité du Canada
M^{me} Lise Côté
Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec
M. Kevin Hayes
Congrès du travail du Canada
M. Phil Legge
Congrès du travail du Canada et
Syndicat international des travailleurs
du bois d'Amérique
M. Austin Thorne
Fédération du travail du Canada
M. Fernand Boudreau
Commissaire représentant les travailleurs
Commission de l'emploi et de l'immigration
du Canada

PATRONAT

M. Victor Harris (coprésident du Comité)
Association des manufacturiers canadiens
M. Jim Bennett
Fédération canadienne de l'entreprise
indépendante
M. John Kecnan
Conseil canadien des chefs d'entreprise et
Chambre de Commerce du Canada
M. Bill Rowe
Association de l'industrie touristique du Canada
M. Laurent Thibault
Commission canadienne de mise en valeur de la
main-d'œuvre
M. Dennis Wickle
Association minière du Canada
M. Peter Woolford
Conseil canadien du commerce de détail
M. Peter Doyle
Commissaire représentant les employeurs
Commission de l'emploi et de l'immigration du
Canada

Au moment de la création du Comité d'orientation, les membres ont été nommé par
les organisations mentionnées ci-haut. Plusieurs personnes ont changé leurs
adhésions depuis 1991; et le nom de certains organisations peut avoir changé aussi.

REMERCIEMENTS

Le Comité d'orientation, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité
et Réalités canadiennes remercient les personnes et les organisations qui ont participé
à ce projet.

Le Centre canadien du
marché du travail et de la
productivité



Sondage national
sur la formation de 1991

**SONDAGE NATIONAL SUR LA FORMATION DE 1991
LE CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET
DE LA PRODUCTIVITÉ**

ISBN: 0-921398-02-6

Février 1993



Imprimé et relié au Canada.

Le CCMTP encourage la reproduction de cette publication.
Toutefois, il est interdit de reproduire quelqu'extrait de cette
publication sans sa permission écrite.

Centre canadien du marché du travail et de la productivité
6^e étage

Ottawa (Ontario)

Canada

K1P 5H1

Téléphone: (613) 234-0505
Télécopieur: (613) 234-2482

Sondage national sur la formation

Sondage national sur la formation
Sondage national sur la formation
Sondage national sur la formation
Sondage national sur la formation
Sondage national sur la formation
Sondage national sur la formation



Le Centre canadien du
marché du travail et de la
productivité

Sondage national
sur la formation de 1991